

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки та організацій виробництва

НАПРЯМИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Всеукраїнська студентська науково-практична конференція
14 березня 2013 р.

Тези доповідей

Кіровоград – 2013

УДК 658(075.8)
ББК 65.29я73
Б77

Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств // Тези доповідей Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції 14 березня 2013 р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград: КОД, 2013. – 148 с.

Редакційна колегія:

д.е.н., проф. Семикіна М.В., д.е.н., проф. Грішнова О.А., д.е.н., проф. Петрова І.Л., д.т.н., проф. Ветрова Н.М., д.е.н., проф. Левченко О.М., к.е.н., доц. Пасєка С.Р., к.е.н., доц. Романюк Л.М., к.е.н., доц. Сисоліна Н.П., к.е.н., доц. Збаржевецька Л.Д.

У збірнику опубліковано тези студентів на Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств». Публікації відображають результати науково-дослідної роботи, присвячені розгляду різноманітних проблем економічної діяльності підприємств, визначенню соціально-економічних резервів підвищення їх конкурентоспроможності.

Для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 6 від 25.02.2013 р.)

За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.

© Кіровоградський національний технічний університет, 2013

Зміст

Акишина В.А. ст. 5 курса (научный руководитель Ветрова Н.М.) О СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДАХ УЧЕТА ЗАТРАТ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	9
Амброжейчик А., ст. (научный руководитель Стефанюк О.Д.) ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОБМЕНА НАУЧНО- ТЕХНИЧЕСКИМИ ЗНАНИЯМИ.....	11
Андрущенко В.Е., ст. гр. ЭП-201 (научный руководитель Богачева А.В.) УЧЕТ ЗАТРАТ ПО ЦЕНТРАМ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	14
Антонюк Б.О. ст. II курсу, спеціальність «Економіка підприємства» (науковий керівник Грішнова О.А.) ЕФЕКТИВНІСТЬ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ	16
Асланова К.А., ст. гр. ФК 12МБ (науковий керівник Котенко Т.М.) ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ БАНКУ ТА ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	20
Бордюг В.Ю. ст. гр. ЕП 12МБ (науковий керівник Стародубцев В.В.) РОЗРОБКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	22
Брикульський В.І., ст. гр. ЕК 07-1П (науковий керівник Полтавець М.М.) СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	24
Вікарчук Т.А., ст. II курсу, 2 гр. спеціальності «Економіка підприємства» (науковий керівник Грішнова О.А.) ВПЛИВ ЗМІН У ПОДАТКОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	27
Волик М., ст. гр. ЕП 11ск (науковий керівник Збаржевецька Л.Д.) КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: ЗАГАЛЬНІ ПОНЯТТЯ І ЕЛЕМЕНТИ.....	29
Волуйко К.С. ст. гр. ЕП 12С (науковий керівник Романюк Л.М.) СУТНІСТЬ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	31

Гордієнко М.В., ст. гр. ЕП 09 (науковий керівник Сисоліна Н.П.)	
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ	34
Гуменюк Ю.М. ст. (науковий керівник Грішнова О.А.)	
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ	35
Данилюк Ю., ст. гр. ЕП 11ск (науковий керівник Матієнко С.С.)	
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА	38
Демчукова О.В., ст. гр. ЕП 12м, (науковий керівник Збаржевецька Л.Д.)	
ОЦІНКА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ «ГАЙВОРОНСЬКИЙ ТЕПЛОВОЗРЕМОНТНИЙ ЗАВОД».....	42
Діманова К.Г., Безкоровайна К.Г., ст. гр. УП 09 (науковий керівник Красножон Н.С.)	
НЕМАТЕРІАЛЬНІ МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	44
Добровольська Ю.В., ст. гр. ЕП 12 (науковий керівник Пустовіт М.В.)	
СТИМУЛИ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ.....	47
Дудник Д.С., ст. гр. ЕП 12М (науковий керівник Стародубцев В.В.)	
СИСТЕМА ПОШУКУ І ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	50
Жуков М.О., ст. гр. МЕ 11 (науковий керівник Пустовіт М.В.)	
СОЦІОДЕМОГРАФІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	52
Кадуков Д.В., ст. гр. ФК 11 (науковий керівник Збаржевецька Л.Д.)	
РОЛЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГАХ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ	55
Ковалева Т.В., ст. гр. ЭП-531 (научный руководитель Рывкина О.Л.)	
О СУЩНОСТИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	57
Колтуцький М.М., ст. гр. ЕП 12С (науковий керівник Полтавець М.М.)	
МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЕЛЕКТРОПОСТАЧАЛЬНИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ ЕНЕРГОРИНКУ	60

Кондратьєва Т.М., ст. гр. ЕП 12С (науковий керівник Сисоліна Н.П.) СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ТНК УКРАЇНИ	62
Костенко В.Р., ст. гр. ОА 11 (науковий керівник Збаржевецька Л.Д.) ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	65
Костюк С.В., ст. гр. ЕП 12м (науковий керівник Збаржевецька Л.Д.) ДИНАМІКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПАТ «ГАЙВОРОНСЬКИЙ СПЕЦКАР'ЄР»	68
Кривко К.В., ст. 2 гр. спеціальності «Економіка підприємства» (науковий керівник Грішнова О.А.) МІЖНАРОДНА МОБІЛЬНІСТЬ ВЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ: ПРИЧИНИ, ДИНАМІКА РОЗВИТКУ, ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ	70
Кулик А.О., ст. гр. ЕП 09 (науковий керівник Харченко І.В.) РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ЗАГАЛЬНОКОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ІНТЕРНЕТ ПРОВАЙДЕРІВ	73
Лавренюк А.О., ст. гр. ЕП 12С (науковий керівник Романюк Л.М.) ТОВАРНИЙ МІКС ЯК НАПРЯМ МАРКЕТИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	77
Лапшин Н.О., Лінік Ю.А., ст. гр. УП 09 (науковий керівник Красножон Н.С.) ДЕЯКІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	78
Мамичева Е. И., ст. 5 курса (научный руководитель Ошовская Н.В.) ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КУРОРТНЫХ ТЕРРИТОРИЙ АР КРЫМ	81
Манзік О.А., ст. Економічного факультету (науковий керівник Грішнова О.А.) ПОПИТ І ПРОПОЗИЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УКРАЇНІ	83
Мороз Я., ст. гр. ЕП-12МБ (науковий керівник Харченко І.В.) ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА З ДОПОМОГОЮ КАЛЕНДАРНИХ ПЛАНІВ-ГРАФІКІВ ЗАВАНТАЖЕННЯ В УМОВАХ СПАДУ ЗАМОВЛЕНЬ	86

Некрасова О. Г., Плахтій Ю.Е., ст. гр. УП 09 (науковий керівник Красножон Н.С.)	
ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	88
Новачук Е.Н. ст. 4 курса (научный руководитель Гайсарова А.А.)	
О ПОЛОЖЕНИЯХ ТЕОРИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ	91
Ножнов О.В., ст. гр. ЕП 12м (науковий керівник Харченко І.В.)	
ПРОВЕДЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН	93
Палатова К., ст. гр. ФК 11 (науковий керівник Збаржевецька Л.Д.)	
ТЕНДЕНЦІЇ БЕЗРОБІТТЯ НА РИНКУ ПРАЦІ	96
Пилипенко Н.С., ст. гр. ЕП 12м (науковий керівник Романюк Л.М.)	
СТРАТЕГІЧНА ВІДПОВІДНІСТЬ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ТА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	99
Поліщук В.С., ст. гр. ЕП 12м (науковий керівник Сисоліна Н.П.)	
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	101
Полоз К.Ю., ст. гр. ФК 12М (науковий керівник Котенко Т.Н.)	
ВИЗНАЧЕННЯ РІЗНИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ТРАКТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВА»	103
Похилюк В.І., ст. 2 курсу спеціальності «Економіка підприємства» (науковий керівник Грішнова О.А.)	
ОСОБЛИВОСТІ ТІНЬОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ.....	106
Радченко Н.О., ст. гр. ЕП 12ск (науковий керівник Вдовиченко Л.В.)	
ВИБІР МОДЕЛЕЙ ТА ІНСТРУМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ.....	108
Рибчинська А., ст. гр. ФК 10 (науковий керівник Збаржевецька Л.Д.)	
ЦІЛІ ТА СТРУКТУРА ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	110
Семененко В.О., ст. гр. ФК 12МБ (науковий керівник Котенко Т.М.)	
ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПРОВЕДЕННЯ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ	113

Середницька Т.Б., ст. гр. ЕП 12М (науковий керівник Харченко І.В.) ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «АГРОТЕХ».....	115
Сидоренко С.А., ст. гр. ЕП 12с (науковий керівник Матієнко С.С.) ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	117
Сільченко А.В., ст. гр. ЕП 12с (науковий керівник Чумаченко О.С.) УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИКЛАДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ДИРЕКЦІЇ УДППЗ “УКРПОШТА”	120
Сливинський А.А., ст. гр. ЕК 12МБ (науковий керівник Журило І.В.) УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ.....	123
Тищенко Р., ст. (науковий керівник Грішнова О.А.) СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	125
Товста І.В., ст. гр. ЕП 12М (науковий керівник Журило І.В.) УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОДУКЦІЇ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	128
Харченко І.С., ст. гр. ЭП (ИПК) (научный руководитель Богачева А.В.) ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА, КАК АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАСЛОЖИРОВОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ	131
Цирфа О.О., ст. гр. ЕП 11ск (науковий керівник Василенко Л.П.) СУЧАСНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА	133
Чередниченко Е.А., ст. 5 курса (научный руководитель Ветрова Н.М.) ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	135

Шарандак С.А., ЕП 12с (науковий керівник Нісфоян С.С.)	
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПОВЕДІНКУ	
ПРАЦІВНИКА	138
Шпакович Б.М., ст. (науковий керівник Грішнова О.А.)	
РЕЗЕРВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА	
ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ АГРЕГАТНИЙ	
ЗАВОД»	140
Яременко Ю.В., ст. гр. ЕП 12м (науковий керівник Сисоліна Н.П.)	
НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ	
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА БАЗІ ПАТ «УКРГІДРОЕНЕРГО»	
ФІЛІЯ «КРЕМЕНЧУЦЬКА ГЕС»	143

Акишина В.А. ст. 5 курса
(научный руководитель Ветрова Н.М., проф.)
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства, г. Симферополь

О СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДАХ УЧЕТА ЗАТРАТ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Работа посвящена актуальному на сегодняшний день вопросу – выбору эффективной системы учета затрат предприятия. При этом учет затрат является важнейшим инструментом управления предприятием, поскольку позволяет получить глубоко структурированную информацию для регулирования производственного процесса, адекватной оценке уровня показателей прибыли и рентабельности, достигнутых на предприятии. Экономически обоснованное управление затратами позволяет предприятию оптимизировать себестоимость продукции с целью повышения прибыли и конкурентоспособности.

Управленческий учет затрат производства состоит из двух разделов – собственно учета затрат производства и калькуляционного учета себестоимости продукции.

При применении нормативного метода учета затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции основанием для определения фактической себестоимости является нормативная калькуляция, составленная на основе научно обоснованных норм и нормативов. Именно в этом состоит основная цель нормативного учета. Таким образом, основными задачами нормативного метода являются своевременное предотвращение нерационального использования ресурсов и оперативный анализ затрат на производство, поскольку последний позволяет раскрыть недоучтенные при планировании и в практической работе резервы.

Проведение маржинального анализа базируется на современной системе учета себестоимости «директ-костинг». В этой системе себестоимость промышленной продукции учитывается и планируется только в части переменных затрат. При этом, все переменные производственные затраты относятся к затратам на продукт, а все постоянные производственные затраты рассматриваются как затраты отчетного периода (периодические).

Метод «директ-костинг» имеет два варианта:

1) простой «директ-костинг», основанный на использовании в учете

данных только о переменных (операционных) затратах;

2) развитой «директ-костинг», при котором в себестоимость наряду с переменными затратами включаются и прямые постоянные затраты по производству и реализации продукции.

В условиях развитого «директ-костинга» возникает понятие полумаржи (разность валовой маржи и прямых постоянных затрат), ее еще называют «вклад продукта», который позволяет определить, что каждый продукт приносит предприятию, то есть «участие» каждого продукта в покрытии постоянных затрат.

К преимуществам системы «директ-костинг» относятся:

- установление пропорций между затратами и объемом производства;
- возможность выявления изменения маржинального дохода как по организации в целом, так и по различным изделиям, выявления изделия с большей рентабельностью;
- отражение в отчете о финансовых результатах изменений прибыли из-за изменения переменных расходов, цен реализации и структуры выпускаемой продукции;
- проведение эффективной политики цен.

Функционально-стоимостный анализ (ФСА) базируется на функциях, которые выполняет объект, и сориентирован на оптимальные методы их реализации на всех стадиях жизненного цикла изделия. Его основное назначение в том, чтобы выявить и предупредить лишние затраты за счет ликвидации ненужных узлов, деталей, упрощения конструкции изделия, замены материалов и т.д. Проведение ФСА включает следующие основные этапы:

1-й этап: этап последовательного построения моделей объекта ФСА (компонентной, структурной, функциональной);

2-й этап: этап исследования моделей и разработки предложений по совершенствованию объекта анализа.

Функционально-стоимостной анализ позволяет выполнить следующие виды работ: определение и проведение общего анализа себестоимости бизнес-процессов на предприятии; установление и обоснование выполняемых структурными подразделениями предприятий функций с целью обеспечения выпуска высокого качества продукции и оказания услуг; определение и анализ основных, дополнительных и ненужных функциональных затрат; сравнительный анализ альтернативных вариантов снижения затрат в производстве, сбыте и управлении за счет упорядочения функций структурных подразделений предприятия; анализ

интегрированного улучшения результатов деятельности предприятия.

Таким образом, рассмотрев подходы к определению сущности методов учета затрат, можно сказать, руководству предприятия важно четко представлять себе отличия между методами, а также понимать, как именно выбор того или иного метода отразится на финансовом результате деятельности предприятия. Что касается использования наиболее оптимального метода на украинских предприятиях, то им проще пользоваться методом учета затрат «директ-костинг» чем функционально-стоимостным методом или методом «стандарт-костинг», так как при методе учета затрат «директ-костинг» учитываются только переменные затраты при простом варианте, что облегчает процедуру подсчета себестоимости, а при развитом варианте он позволяет определить вклад каждого продукта в покрытие постоянных издержек. Данный метод позволяет определить взаимосвязь и взаимозависимость между объемом производства, затратами и прибылью, то есть как изменится прибыль в результате изменения величины переменных затрат.

Амброжейчик А., ст.
(научный руководитель Стефанюк О.Д., к.э.н., доц.)
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства, г. Симферополь

ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОБМЕНА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИМИ ЗНАНИЯМИ

В современных условиях развития научно-технической революции (НТР), кроме традиционного проявления международных экономических отношений, таких как торговля, международное движение капитала и рабочей силы, во второй половине XX века возникает и активно развивается такая форма как международный обмен научно-техническими знаниями.

В настоящее время годовой объем международной торговли научно-техническими знаниями (НТЗ) составляет приблизительно от 10-15 млрд. дол, а стоимость продукции, выпущенной с их применением, больше 330 млрд. дол. [3].

Таким образом, следует отметить, что широкое внедрение связано с ускорением научно-технического прогресса (НТП) и превращением науки

в непосредственную производительную силу. Расширение и углубление научных исследований и разработок требуют огромных финансовых затрат, современного дорогостоящего оборудования, материалов, а также больших резервов высококвалифицированных специалистов, способных осуществлять научные исследования, что вынуждает предприятия участвовать в международном научно-техническом разделении труда.

Одной из основных причин развития торговли научно-техническими знаниями в современных условиях является значительное усиление неравномерности развития экономики отдельных стран и как результат – различный уровень развития науки и техники в разных странах. В условиях чрезвычайно быстрого научно-технического прогресса наблюдается сосредоточение передовой техники и технологии в небольшой группе промышленно развитых стран, которые ежегодно тратят денежные средства на научно-исследовательские и конструкторские разработки (НИОКР). Росту международной торговли научно-техническими знаниями способствует в первую очередь заинтересованность отдельных стран, не имеющих достаточных средств для осуществления НИОКР, в обеспечении более высоких темпов экономического развития за счет передовых научно-технических достижений других стран.

Таким образом, под обменом научно-техническими знаниями понимается проникновение любых НТЗ и обмен производственным опытом между странами. Он осуществляется в некоммерческих формах – научно-технические публикации, выставки, ярмарки, симпозиумы, обмен делегациями и встречи ученых, миграции специалистов, обучение студентов и аспирантов, деятельность международных организаций по сотрудничеству в области науки и техники [2, с. 118- 119].

Так, к основным особенностям обмена НТЗ относятся:

- научно-технический прогресс (НТП) является предпосылкой возникновения международного обмена научно-техническими знаниями. Дальнейшее расширение и углубление международного разделения труда неизбежно ведут к развитию научно-технического сотрудничества, так как именно в условиях НТР отдельные организации и учреждения все больше специализируются в определенных отраслях науки и техники. Мировым центром научного прогресса являются такие страны: США, Европа, Япония, Китай, доля мировых расходов на НИОКР, которых составляет 35%, 24%, 13%, 11% соответственно [4];

- США является лидером по масштабам НИОКР и опережает другие

высокоразвитые страны, что является причиной своеобразного «технологического разрыва». Ежегодно США расходуют на НИОКР более 389,2 млрд дол., Япония расходует почти в 3 раза меньше, чем в США – 139,6 млрд. дол., Китай – 123,7 млрд. дол. Германия – 67,9 млрд. дол., и замыкает пятерку стран Южная Корея – 41,3 млрд. дол. [4];

- организационные формы связи науки и бизнеса в мировой практике представлены в различных сочетаниях взаимоотношениях трех структур – промышленных лабораторий, научно-исследовательских институтов (НИИ), опытных производств, вузов и университетов, а также государственных ведомств, институтов и лабораторий [2, с. 120-123];

- монополизация технологических знаний осуществляется посредством крупных затрат на НИОКР. Особенностью современного этапа является то, что ТНК все активнее вовлекают в проведение НИОКР свои зарубежные предприятия, научные центры и лаборатории. Наметилась тенденция к повышению доли затрат филиалов на научные исследования и разработки в общей сумме таких расходов ТНК. Изменилось направление научно-исследовательской деятельности зарубежных подразделений. Используемые достижения науки и новая технология поступают уже не только от материнских компаний, но и являются итогом их совместной деятельности в разных странах.

Таким образом, международный научно-технический обмен является неотъемлемой частью международных экономических отношений. Внедрение знаний как специфического производственного ресурса способствует повышению конкурентоспособности товаров, дает возможность получать дополнительную прибыль, экономить на затратах за счет прогрессивных технологий.

Литература

1. Международная торговля на современном этапе // [Электронный ресурс]: режим доступа <http://globetrade.ru/organizacionnye-formy-1/>
2. Страчкова Н.В. Международная экономика. Учебно-методическое пособие для самостоятельного изучения дисциплины / Н.В. Страчкова. – Симферополь: Таврия, 2010. – 232 с.
3. Global R&D Report 2008 Magazine
4. R&D Magazine, 2010 Global R&D Funding Forecast

УЧЕТ ЗАТРАТ ПО ЦЕНТРАМ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Сегодня, в эпоху, когда точность так высоко ценится во всем, современное и успешное предприятие просто обязано соответствовать этой тенденции. Именно точность в управлении и учете затрат может позволить предприятию успешно не только существовать, но и процветать. Для успешного конкурентирования предприятию необходимо минимализировать затраты на производство, держать качество на требуемом рынком уровне и выше, сохранять точность смет. В свою очередь правильность принятия решений зависит от данных, от которых при принятии решений отталкиваются. В статье рассматриваются способы, благодаря которым возможно более быстрое принятие решений, снизить риск не правильного решения.

Для начала стоит назвать проблемы стоят перед принятием решения (и собственно из чего исходить для оптимизации работы предприятия) с что обуславливает сложности:

- нестабильность финансового сектора: кризисы, кризис еврозоны, колебания курсов валют, высокая ставка и проблема кредитования;
- высокая конкуренция «заграницы»: вступление в ВТО, высокая доля импорта в потреблении;
- сложность прогнозирования: непредвиденные изменения в политической среде, экономической среде, правовой среде, географической среде, экологической среде, институциональной среде;
- переменчивость спроса, специфические резко меняющиеся качества продукции.

Преодоление этих проблем достигается не только при правильном анализе внешней среды в которой функционирует предприятие, но и правильном анализе самого предприятия, учете затрат и грамотном контроле все его структурных подразделений.

Ведь с ростом предприятия управление им становится более иерархичным. Может оказаться, что эффективные для малого бизнеса централизованные методы хозяйствования больше не работают на технологически сложных предприятиях из-за: сложности или

многостадийности производства, разнонаправленности структурных подразделений предприятий, территориальной обособленности.

Проявлениями такой неэффективности являются:

1. долгое время принятия решений объекта управления на основе данных, полученных от субъекта управления;
2. отстраненность центрального управления от характера/специфики/реалий возникающих на местах возникновения затрат;
3. применение централизованным управлением обобщенных методов в управлении и отсутствие необходимой специализации, знания о специфике места, где возникла проблема;
4. невозможность детального анализа всех данных в короткий срок.
5. громоздкость получаемой информации, так как без ее обобщения трудно принимать управленческие решения;
6. долгий период ожидания результатов от принятого решения, то есть долгое время за которое можно понять правильным было решение или нет, по возможности принять поправки, изменить решение, отменить решение.

Исходя из выше сказанного растет потребность в эффективным методах хозяйствования. Предложением являются «центры ответственности» (ЦО), имеется в виду что будет целесообразно больше диверсифицировать структуру управления предприятия, однако разделение управления должно быть основано на определенных принципах образования ЦО: территориальный, технологический, функциональный, организационный, комбинированный.

Хотя, для каждого предприятия в зависимости от особенностей его функционирования может быть выбран любой из вышеперечисленных принципов образования, основными принципами функционирования ЦО между собой должны являться:

- подконтрольным объектом ЦО всегда является объект статьи расходов которого действительно ему подконтрольны;
- межцеховые претензии, выделение проблемных отделов. С целью не распространения плохих результатов одного цеха на показатели других или всего производства в целом.
- Основными направлениями деятельности ЦО являются:
 - детальный учет затрат, с последующей обработкой и передачей на более высокий уровень управления;
 - набор/управление/поощрение кадров персонала;
 - контроль и корректировка работы на доверенном объекте;
 - принятие решений связанных с работой на объектах, так как это

управление является более узкоспециализированным, что увеличит шанс правильно принятого решения.

Однако рабочий/ремонтный персонал закреплен за порученными ими средствами производства, станками и т.п., статьи расходов на их зарплату и премии которые будут выплачиваться тем ЦО под чьей ответственностью соответствующее оборудование находится, такой механизм предусмотрен для того чтобы персонал не отвлекался в случае реорганизаций.

Формирование ЦО должно быть осмысленным и объективным, так как при слишком большой дифференциации управление предприятием может стать запутанным и перегруженным бюрократией.

Таким образом, грамотная организация предприятия в котором централизованное управление и управление на местах гармоничны способно уточнить контроль за издержками, добиться мобильности в управлении, сделать поступающую обратную связь на верхние уровни управления более подготовленной к использованию для принятия управленческих решений, улучшить межстадийную согласованность.

Антонюк Б.О. ст. II курсу, спеціальність «Економіка підприємства»
(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ЭФЕКТИВНІСТЬ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

З розвитком науково-технічного прогресу в студентів з'явилася можливість здобувати освіту дистанційним методом, без необхідності фізичної присутності на лекційних заняттях. Багато людей старшого віку отримали можливість поглиблювати свої знання без відриву від трудового процесу у вільних для них час. З кожним роком таких людей стає все більше в міру розвитку глобальної мережі Інтернет та здешевлення пристроїв комунікації.

Дистанційне навчання – це індивідуалізований процес передання і засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчання у спеціалізованому середовищі, яке створене на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [5].

Ефективність освітньої діяльності можна визначити за допомогою порівняння витрачених зусиль та ресурсів до отриманого результату. Результатом навчання є більші заробітки протягом життя, кращі умови праці та відпочинку, співробітництво з перспективними освіченими людьми тощо. Ефективність дистанційного навчання раціональніше та повніше можна оцінити порівнявши його з іншими формами отримання освіти та вказавши його ключові переваги та недоліки. Основними аспектами порівняння є зручність отримання освіти, раціональна організація часу, вартість навчання, кількість освітніх курсів та діапазон охоплення інформаційним матеріалом, вплив на здоров'я, ставлення роботодавців до отриманих знань. Проаналізуємо вказані аспекти детальніше.

Однією з характерних рис дистанційної освіти є незалежність від місця, часу і особи викладача чи студента [3]. Це дає змогу раціональніше розподіляти використання власних трудових ресурсів, отримувати освіту в найвідоміших університетах світу незалежно від власного місця перебування. Проте, відсутність персоніфікованих відносин може спричинити деморалізацію навчального колективу, зниження ініціативи до творчої діяльності. З метою запобігти цьому, велика кількість навчальних програм передбачає компонент «навчання у співробітництві» [4]. Відповідно до нього, обговорення найскладніших та найсуперечливіших моментів освітньої програми відбувається в електронному режимі з залученням невеликої групи осіб.

Дистанційне навчання дає змогу реалізувати право на отримання освіти людям, що мають проблеми зі здоров'ям та не мають можливості навчатися за денною чи заочною формою. Це дає змогу людям відчувати свою необхідність і належність до суспільства, підвищити власний освітній рівень.

Всі форми навчання базуються на процесі передачі знань, а інформація, накоплена в мережі Інтернет, оновлюється значно швидше, ніж в друкованих виданнях. Це дає змогу отримувати найбільш оперативну та актуальну інформацію, використовуючи передові досягнення досліджуваної галузі.

Дуже вагомим критерієм, що відрізняє різні форми отримання освіти, безумовно є їхня вартість. Аналізуючи витрати на отримання дистанційної освіти в українських [7], а також у зарубіжних [2] навчальних закладах можна зробити висновок, що вона значно дешевша в порівнянні з іншими формами отримання освіти за аналогічними спеціальностями.

Система дистанційного навчання передбачає можливість отримання знань практично з будь-якого мультимедійного пристрою з підключенням

до мережі Інтернет та підтримки доступу до необхідного контенту. За даними Інтернет Асоціації України на третій квартал 2012 року нараховувалось близько 19,7 млн. українців віком від 15 років, що є регулярними інтернет – користувачами. Це складає близько 50% в структурі населення України даної вікової категорії [8]. Відповідно до цих даних, можна зробити висновок, що досить значна частина українців мають змогу користуватися послугами веб-ресурсів, а відповідно і навчатися віртуально.

Окремі веб-ресурси об'єднують досягнення класичної університетської освіти з сучасними дистанційними методами навчання. Наприклад, інтернет-ресурс Coursera [6] спеціалізується на розміщенні онлайн лекцій провідних університетів світу та дає змогу абсолютно безкоштовно отримувати інноваційні знання з дисциплін, що є актуальними в даний час.

Система дистанційного отримання інформації виключає можливість контролю за своєчасністю та коректністю отриманих знань. Багато ВНЗ передбачають проведення атестації дистанційним методом. Це дає змогу користувачам використовувати допомогу сторонніх осіб та користуватися додатковими засобами, що полегшують розв'язок завдань.

Використання мультимедійних засобів при проведенні навчання дистанційним методом негативно впливає на здоров'я слухачів. Проте, порівняти негативний вплив на здоров'я студентів різних форм навчання через складність та різносторонність впливу неможливо.

Як свідчать дані спостережень, дистанційне навчання характеризується низьким рівнем довіри серед найманих працівників та роботодавців України. Як наслідок, воно не дуже поширене, низьким є рівень інформаційного забезпечення та підготовчих курсів для студентів.

Проте, окремі напрями навчання (підвищення мовних навичок, освоєння іноземних мов, проходження спеціалізованих професійних тренінгів) можуть значно покращити резюме працівника та високо цінуються в компаніях, що займаються передовою інноваційною чи творчою діяльністю.

Ми пропонуємо такі рекомендації щодо покращення дистанційного навчання в Україні:

1. Проведення політики популяризації методу дистанційної освіти в ЗМІ. Це призведе до збільшення кількості бажаючих навчатися і, як наслідок, створить попит на нові освітні курси.

2. Створення спеціальних мобільних пунктів з метою забезпечення

прозорості проведення іспитів з ключових дисциплін. Також, вони забезпечать можливість проведення атестації без необхідності тимчасово змінювати своє місце проживання, призведуть до економії часу та коштів.

3. Збільшення кількості проміжних систем оцінки знань у вигляді тестів, творчих чи наукових робіт тощо. Це призведе до збільшення концентрації уваги слухачів та кращого засвоєння матеріалу.

4. Створення єдиного національного інформаційного порталу студентів дистанційної форми навчання з необхідною довідковою інформацією.

Отже, абсолютно точно та односторонньо визначити, який з методів отримання знань є кращим неможливо. Причина цього в різних підходах та методах подачі знань. Класична університетська освіта більш орієнтована на контроль за успішністю, наявність безпосереднього викладача та надання теоретичних базових знань. На відміну від неї, дистанційна освіта відводить поданим орієнтирам другорядне місце та більш спрямована на практичні знання в незалежному від суб'єктів просторі.

Література

1. Боремчук Л.І. Дистанційне навчання як педагогічна технологія - [Електронне джерело] – Режим доступу: <http://intkonf.org/boremchuk-li-distantsiyne-navchannya-yak-pedagogina-tehnologiya/>
2. Малінко О. Фінансування дистанційної освіти // Дистанційна освіта: організаційна структура, психолого-педагогічні основи, фінансування і управління – 2008. - [Електронне джерело] – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/world/finance/>
3. Новаківський І.І., Перелигіна О.В. Дистанційна освіта як ефективний інноваційний чинник підвищення рівня трудового потенціалу - [Електронне джерело] – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/12887/1/058_Distanc%D1%96jna%20osv%D1%96ta%20ja_379_385_714.pdf
4. Птахіна О.М. Можливості дистанційного навчання щодо забезпечення ефективності взаємодії студентів та викладачів // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка - № 13 (224) – 2011. - [Електронне джерело] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlush/Ped/2011_13_2/4.pdf
5. НАКАЗ Про затвердження Положення про дистанційне навчання – [Електронне джерело] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0464-04/print1329946166998583>
6. Coursera - [Електронне джерело] – Режим доступу: <https://www.coursera.org/>
7. Вартість навчання у 2012 році – Херсонський національний технічний університет - [Електронне джерело] – Режим доступу: <http://kntu.net.ua/index.php/ukr/Prijmal-na-komisiya/Normativni-dokumenti-ta-pravovi-polozhennya-prijomu/Vartist-navchannya-u-2012-roci>
8. ІнаУ Аналіз інтернет-аудиторії України - [Електронне джерело] – Режим доступу: <http://www.inau.org.ua/252.3286.0.0.1.0.phtml>

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ БАНКУ ТА ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Державна політика в сфері банківського регулювання впливає на фінансову стабільність розвитку національної економіки. Діяльність банків забезпечується достатністю фінансових ресурсів, як залучених так і власних.

Дослідженням проблеми фінансової стійкості комерційного банку займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Є.В.Склеповий, В.М.Кочетков, Н.Шелудько, Ю.С.Масленченков, С.Халява, Роуз Питер С, Рид Э, Акофф Р. та багато інших.

Багатохвильна світова фінансова криза в Україні, в першу чергу, вплинула на банківську систему. Тобто світова фінансова криза призвела до кризи ліквідності у банківському секторі. Останні кілька років банки активно розвивали кредитування населення (іпотечні, авто, споживчі кредити) за рахунок залучених з-за кордону коштів.

Робота банків на комерційних умовах визначає орієнтацію їх діяльності на максимізацію їх прибутку, перегляд традиційних форм і методів проведення операцій, регулярний аналіз ефективності їх здійснення.

Для забезпечення фінансової стійкості банку доцільно виділити такі взаємопов'язані напрями: стійкість капітальної бази; стійкість ресурсної бази; організаційно-структурна стійкість банку; комерційна стійкість банку. Розглянемо послідовно складові фінансової стійкості банку.

Стійкість капітальної бази визначається розмірами власного капіталу банку. Розмір власного капіталу банку забезпечує достатній обсяг грошових ресурсів для задоволення вимог про погашення банківських вкладів, резервів для покриття непередбачених збитків та боргів, для фінансування розвитку банку тощо. Власний капітал є також джерелом фінансування розвитку ринку, подолання негативних ситуацій.

Стійкість ресурсної бази — це важлива складова фінансової стійкості банку. Вона охоплює такі аспекти:

- 1) залежність діяльності банку від стану економіки країни в цілому;
- 2) контроль галузевих (відомчих) фінансових потоків;
- 3) ступінь інтегрованості у систему міжбанківських відносин;

- 4) зміст і рівень співробітництва банку із суб'єктами ринкової інфраструктури (банками, клієнтами тощо);
- 5) стабільність поповнення ресурсної бази банку;
- 6) концентрація вкладів фізичних осіб у загальному обсязі пасивів банку;
- 7) обслуговування коштів бюджету тощо [1].

Організаційно-структурна стійкість банку — це адекватність структури банку обраній стратегії розвитку та ринковій кон'юктурі. Організаційна структура, банківські операції та інші аспекти діяльності банку регламентуються структурно-функціональними нормами, які, у свою чергу, визначають організаційно-структурну стійкість банку.

Організаційна структура банку та управління нею мають відповідати як меті банку, так і конкретному асортименту банківських продуктів і послуг, виконуваних функцій, реалізуючи які комерційний банк забезпечує досягнення своєї стратегії та виконання покладеної на себе місії.

Комерційну стійкість банку можна обґрунтувати розвиненістю його зв'язків з іншими суб'єктами ринкової інфраструктури (рівень взаємовідносин з державою, з іншими банками, з клієнтами, з дебіторами та кредиторами). Вона залежить від розмірів власного капіталу банку, інтенсивності зв'язків із ринком, потужності і стабільності кредитно-інвестиційного портфеля, характеру банківської експансії щодо розширення ринку банківських продуктів, широти міжбанківських зв'язків і довіри банків-партнерів [3].

Одним із варіантів відновлення фінансової стійкості комерційного банку в період кризи може стати зниження норми обов'язкового резервування для комерційних банків, що дозволить підвищити рівень ліквідності в країні. Аби запобігти банківській кризі, НБУ доцільно прийняти низку рішень, які встановлюють принципи рефінансування комерційних банків з проблемами короткострокової ліквідності під час проявів ознак фінансової кризи.

На забезпечення фінансової стійкості комерційного банку впливають також такі внутрішні фактори, як ліквідні позиції, якість кредитного портфелю тощо. Тому і самим банкам потрібно контролювати внутрішню діяльність банку.

Для посилення довіри до банків можна провести розроблення заходів з посилення довіри, такі як роуд-шоу, щоб переконати іноземні банки та інвесторів у тому, що ситуація перебуває під контролем.

Таким чином, сучасній банківській системі Україні негайно потрібно

використати повний арсенал запобіжних заходів, спроможних загальмувати та усунути негативний вплив світової фінансової кризи і значною мірою скористатися потенціалом внутрішніх резервів для забезпечення фінансової стійкості банків.

Література

1. Міжнародні фінанси / За загал. ред. О. Мозгового. – К.:КНЕУ, 2005. – 504 с. BBS News, <http://news.bbc.co.uk>.
2. Національний банк України, <http://www.bank.gov.ua>.
3. Склеповий Є.В. Складові стійкості комерційного банку.// Фінанси України. – 2002. - №5. – С 138-143.

Бордюг В.Ю. ст. гр. ЕП 12МБ
(науковий керівник Стародубцев В.В., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

РОЗРОБКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація роботи з управління якістю продукції на підприємствах передбачає створення систем якості та прийняття необхідних заходів по забезпеченню їх ефективного функціонування.

Під створенням системи якості розуміють їх розробку та впровадження в діяльність підприємства. Зазвичай рішення про створення системи якості приймає керівництво підприємства під дією вимог конкретних замовників або ситуацій на ринках збуту. При створенні систем якості, що відповідають міжнародним стандартам ISO 9000, необхідно звернутися до рекомендацій цих стандартів, що містять перелік функцій та елементів діяльності, які рекомендуються для організації управління якістю.

Необхідно зауважити, що система якості на підприємствах може розроблятися з „нуля” або шляхом доробки існуючої системи управління якістю. На практиці частіше мають справу з доробкою існуючої системи якості до рівня вимог стандартів ISO 9000.

Розглянемо особливості впровадження системи якості, що відповідає міжнародним стандартам на прикладі ТОВ ВКФ „ПОЛЮС”. На підприємстві з 2001 року існувала комплексна система управління якістю продукції. Але під факторами впливу сучасних умов ринкової економіки на підприємстві 20 листопада 2008 року була проведена інформаційна нарада за участю

керівництва підприємства. Відповідно членами наради було затверджено наказ про створення системи якості у відповідності до міжнародних стандартів. Також було прийнято рішення про створення служби якості на чолі із заступником директора фабрики (далі директор з якості), який є відповідальною особою за створення системи якості і її подальше впровадження. До складу служби якості включено відділ технічного контролю, відділ управління якістю, метрологічна служба, а також дослідницька лабораторія фабрики. Строк розробки, залучення та сертифікації системи якості – до травня 2013 року. Обсяг робіт з розробки системи якості та тривалий час їх проведення пояснюється відмінністю між існуючою системою управління якістю на підприємстві та вимогами стандарту ISO 9001. Саме модель розробки системи якості за стандартом ISO 9001 призначена для підприємств, що охоплюють своєю діяльністю весь життєвий цикл продукції, тобто всі стадії проектування, виробництва і експлуатації. Служба якості ТОВ ВКФ „ПОЛЮС” в процесі розробки системи якості керується саме цим нормативним документом, оскільки вимоги стандарту відносяться до усіх стадій петлі якості та ринковою пропозицією підприємства є товари власного розроблення (м'які та корпусні меблі).

Сформована служба якості ТОВ ВКФ „ПОЛЮС” та Державний центр стандартизації, метрології та сертифікації затвердили план робіт, необхідних для розробки системи якості.

Основна діяльність у напрямку розробки системи якості ТОВ ВКФ „ПОЛЮС” полягає у визначенні функцій і задач (елементів) системи якості та визначення складу структурних підрозділів системи якості, які будуть виконувати дані функції. Після цього необхідно розробити нові або відкоригувати наявні нормативні документи для виконання всіх функцій системи якості підприємства.

На стадії визначення елементів системи якості ТОВ ВКФ „ПОЛЮС” спочатку необхідно провести аналіз процесу виробництва м'яких меблів та представити його у вигляді ретельного переліку етапів робіт. Основу переліку складають стадії життєвого циклу виробу, який охоплює проектування, постачання, підготовку виробництва, виготовлення, дослідження якості меблів та сервісне обслуговування споживачів.

Після визначення елементів системи якості, необхідних для управління якістю на всіх етапах створення продукції, були визначені структурні підрозділи, які будуть виконувати ці функції. Для цього служба якості ТОВ ВКФ „ПОЛЮС” проаналізувала функції, що виконуються існуючими підрозділами та порівняла їх з переліком елементів, що будуть включатися в

нову систему якості з урахуванням рекомендацій стандартів ISO серії 9000. В результаті цих дій було встановлено підрозділи – виконавці кожної функції.

Наступним етапом розробки системи якості ТОВ ВКФ «ПОЛЮС» є визначення складу нормативних документів системи якості. Тобто, необхідно визначити, який підрозділ що повинен робити в створюваній системі якості, необхідно вказати, якими методами це повинно здійснюватися, за якими документами. Так, службою якості підприємства розроблено «Політику в сфері якості», «Настанову з якості» та «Методику системи управління якістю». Відділ якості разом із відділом стандартизації та іншими відповідними підрозділами переглянув склад всіх нормативних документів підприємства і визначив ті, які використовуються підрозділами для виконання своїх функцій (елементів) в системі якості. Відповідно відділ стандартизації підприємства розробив стандарт з аналізу, обліку та ізоляції невідповідної продукції, вказівки щодо задоволення скарг споживачів і т. ін. Найбільша кількість нормативних документів необхідна для проведення операційного контролю у виробничому процесі, тому головними документами виробничого процесу є державні стандарти, що містять повний перелік посилань на нормативні документи, які застосовуються на усіх етапах технології виробництва і контролю якості меблевих виробів. Проектним відділом розроблена велика кількість технологічних карт, процедур та методик виконання операцій. Вся документація розроблена у відповідності до вимог ISO 9001 та пристосована до структури управління якістю підприємства.

Вирішення проблем якості ТОВ ВКФ «ПОЛЮС» буде залежати не тільки від того, як розроблена система якості, але й від того, як виконуються на практиці функції і завдання системи всіма її учасниками: від керівництва до рядового виконавця.

Брикульський В.І., ст. гр. ЕК 07-1П
(науковий керівник Полтавець М.М., викл.)
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний менеджмент визнає персонал будь якого підприємства (організації) як ключовий фактор, що визначає ефективність використання всіх інших його ресурсів. Досягнення довгострокових і короткострокових

цілей підприємства, необхідність підвищення його конкурентоспроможності, проведення організаційних змін вимагають високого рівня професійної підготовки персоналу. Все це стає неможливим без добре спланованої, чітко організованої роботи з навчання (підвищення кваліфікації) персоналу [1].

Як свідчить досвід найбільш успішних компаній, інвестиції в персонал, створення умов для професійного росту робітників і підвищення їх потенціалу дають швидку та велику віддачу на кошти, що спрямовані на вирішення цих задач. Зростання ролі навчання для забезпечення конкурентоспроможності і організаційного розвитку підприємства обумовлюється наступними факторами:

- Навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей підприємства.
- Навчання є найважливішим засобом підвищення цінності людських ресурсів підприємства.
- Без своєчасного навчання персоналу проведення організаційних змін сильно ускладнюється чи взагалі стає неможливим.

Зупинимося на цих факторах докладніше. Успіх на шляху досягнення найважливіших стратегічних цілей підприємства багато в чому залежить від того, якою мірою його персонал обізнаний про стратегічні цілі та наскільки він зацікавлений і підготовлений до роботи по їх досягненню.

Ефективне навчання має не тільки підвищувати професійний рівень персоналу, але і доносити до кожного працівника, а особливо до керівників усіх рівнів управління, необхідність змін, допомагати успішно реалізовувати стратегію розвитку і поєднувати персонал підрозділів в єдине ціле.

Як показує практика, головними перешкодами, що заважають досягненню більш високих результатів роботи, є не тільки недостатній рівень підготовки персоналу, а і старі підходи до роботи і управління на різних його рівнях. Тому для усунення цих перешкод на підприємствах повинні бути створені системи навчання, які включають різноманітні навчальні програми для всіх категорій працівників, але в першу чергу для керівників усіх рівнів і кадрового резерву на їхні посади.

Як показує аналіз періодичних видань і спеціальної літератури, багато підприємств і організації не приділяють належну увагу навчанню свого персоналу, тому що не розглядають цю статтю витрат як необхідну, вважаючи, що без навчання можна обійтися. Такі підприємства, як правило, швидко втрачають висококваліфікованих керівників, довго

шукають їм заміну і в результаті - втрачають свої позиції на ринку.

Таким чином, навчання є найважливішим інструментом, за допомогою якого керівництво одержує можливість впливати на формування організаційної культури і підвищувати потенціал людських ресурсів, сприяючи успішному досягненню цілей організації.

На рисунку 1 представлено схему місця навчання в загальній системі управління персоналом.

Слід відзначити, що успішне досягнення цілей навчання вимагає не тільки створення сприятливих умов для тих хто навчається, правильне визначення змісту і способів навчання, але й максимально повне використання найважливіших принципів, що забезпечують високу ефективність навчання людей, які вже одержали вищу чи спеціальну середню освіту. До таких найважливіших принципів відносять [2]: врахування змісту професійної діяльності; чітка постановка завдань навчання; забезпечення слухачів повним і своєчасним зворотним зв'язком про ефективність їхнього навчання; практика; підтримка високої мотивації до навчання; перенесення придбаних знань і навичок у робочі умови; врахування вихідного рівня знань осіб, які навчалися.

Недотримання цих правил приводить до того, що процес навчання часто сповільнюється, а його ефективність знижується.



Рис. 1 . Місце навчання в загальній системі управління персоналом

На нашу думку, слід звернути увагу ще на один аспект пов'язаний з витратами на навчання персоналу. Серед них виділяють прямі і непрямі витрати. До прямих витрат можуть бути віднесені витрати на оплату викладачів і допоміжного персоналу, на навчальні матеріали, оренду приміщень. До непрямих витрат можуть бути віднесені витрати, пов'язані з необхідністю звільнення співробітників від роботи на період їх участі в навчальній програмі (як правило, зі збереженням зарплати). Крім того, навчання чи підвищення кваліфікації одних працівників часто обертається додатковим навантаженням на інших. Цим працівникам на якийсь час доводиться виконувати не тільки свою роботу, але і роботу відсутніх колег.

Література

1. Шегда А. В. Менеджмент: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 687 с.
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. – М.: ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез», 2002. – 192 с.

Вікарчук Т.А., ст. II курсу, 2 гр. спеціальності «Економіка підприємства»
(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ВПЛИВ ЗМІН У ПОДАТКОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні економічні реалії, для яких характерна мінливість та динамічність зовнішнього середовища, все більше актуалізують проблему пошуку методів державного стимулювання економічного зростання. Таким чином, уряд зосереджує увагу на створенні сприятливих умов для ведення бізнесу з метою розвитку нових підприємств, які б в свою чергу створювали додану вартість та формували робочі місця, залучали іноземні інвестиції. Одним із важливих шляхів поліпшення бізнес-клімату, показників легкості ведення бізнесу є зменшення податкового тиску на підприємства, зокрема завдяки зниженню податкових ставок, зменшення різновидності податків для підприємств.

В Україні з метою забезпечення ефективної діяльності підприємств, зокрема малих, прискорення процесу детінізації економіки, формування сприятливого підприємницького клімату було проведене комплексне реформування податкового законодавства шляхом прийняття Податкового кодексу у 2010 році, який почав діяти з 1 січня 2011 року, а також внесення

численних змін протягом 2011-2012 років [2].

Зокрема було встановлено оптимальні податкові (звітні) періоди, адже до 2010 року платники податків незалежно від виду економічної діяльності чи виду системи оподаткування були змушені подавати звіти у кінці кожного місяця. Також платникам податків дозволено здавати податкову звітність у електронному вигляді, завдяки чому значно скоротився час на підготовку податкових звітів, що надало можливість підприємцю більше уваги приділити розвитку власного бізнесу. В останній публікації Податкового кодексу були внесені зміни для суб'єктів господарювання, які використовують спрощену систему оподаткування, а саме виділено шість груп платників єдиного податку за кількістю найманих осіб та обсягом доходу, до яких за відповідними критеріями відносять малі підприємства. Водночас незмінною для платників єдиного податку залишається вимога щодо сплати єдиного соціального внеску в розмірі, не меншому за мінімальний страховий внесок 36,76% [3] від мінімальної заробітної плати, що у 2012 р. становить близько 417 грн. (мінімальна з/п на грудень 2012 року становить 1134 грн. [2]).

Отже, протягом 2010 - 2012 року в Україні було розроблено ряд постанов, указів та змін до Податкового кодексу, які відповідно до очікувань уряду мали б забезпечити стабільний розвиток малих підприємств та створення додаткових робочих місць.

Однак проведені нами дослідження свідчать про іншу ситуацію. У 2011 році кількість підприємств на 10 тис. осіб наявного населення зменшилася з 70 до 69 одиниць порівняно з 2010 роком, зменшилася і кількість зайнятих на підприємствах з 2145,7 тис. осіб у 2010 році до 2070,8 тис. осіб у 2011 році [1].

Таким чином, податкове законодавство України потребує подальшого удосконалення. На нашу думку, до Податкового кодексу необхідно внести наступні зміни:

- ✓ встановлення рівнів єдиного податку залежно від виду економічної діяльності;
- ✓ стимулювання суб'єктів малого бізнесу збоку держави збільшувати кількість робочих місць шляхом створення додаткових податкових пільг;
- ✓ зменшення рівня оподаткування суб'єктів господарювання, які надають базу для проходження практики студентам ВНЗ, звільнення від оподаткування передачі матеріально - технічних ресурсів з балансів суб'єктів господарювання на баланси навчальних закладів.

Ефективна податкова система є визначальним стимулюючим

чинником забезпечення ефективної діяльності малих підприємств, має інтегральний економічний ефект, від якого виграє не лише конкретне підприємство, але й країна в цілому.

Література

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Міністерства фінансів/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/>
3. Податковий кодекс/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://sts.gov.ua/nk/>

Волик М., ст. гр. ЕП 11ск
(науковий керівник Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: ЗАГАЛЬНІ ПОНЯТТЯ І ЕЛЕМЕНТИ

У розвитку організації людські ресурси відіграють ключову роль. Вони є головною запорукою конкурентоспроможності. Висока корпоративна культура необхідна не тільки в період стабільного розвитку організації, особливо корисна вона у разі виникнення конфліктних ситуацій у трудовій сфері. Саме в умовах визначеної корпоративної культури народжуються конструктивні і справедливі рішення.

Корпоративна культура – це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації. Корпоративна культура це також спосіб і засіб створення організації, яка самостіно розвивається.

Ціль корпоративної культури – забезпечення високої дохідності фірми методом удосконалення управління людськими ресурсами, забезпечення лояльності працівників, виховання сприйняття компанії як власного дому, вирішення питань без конфліктів. Основні компоненти корпоративної культури – базові правила, цінності, спільна мова, легенди та символіка.

У структурі корпоративної культури можна виділити шість складових.

1. Домінантні цінності. Визначаються основні внутрішні цінності, яких мають дотримуватися і поділяти усі її члени (якість надання послуг, висока ефективність праці).

2. Філософія. Напрацьована організацією політика, що відображає її

уявлення про те, як варто поводитися з внутрішніми (тобто співробітниками) і зовнішніми клієнтами організації.

3. Норми. Чинні стандарти поведінки, що показують ставлення до праці.

4. Форми регулярної поведінки. Це форми взаємодії членів організації для вияву поваги або демонстрації прийнятної поведінки (загальна мова, термінологія, ритуали), які піддаються спостереженню.

5. Правила. В організації існують чітко встановлені правила поведінки. Щойно прийняті співробітники повинні їх засвоїти, щоб стати повноправними членами організації.

6. Організаційний клімат. Загальне враження, яке виникає від організації простору приміщення компанії, стилю керування, способу спілкування співробітників між собою, із клієнтами та іншими сторонніми особами.

Управління корпоративною культурою – це кропітка щоденна праця. Спочатку поведінка керівників та інших членів організації визначає і формує культуру, а потім культура організації визначає поведінку її співробітників.

За результатами опитування лідери неурядових організацій вважають, що корпоративну культуру для третього сектору насамперед визначають:

- 1) демократичні цінності;
- 2) стандарти надання послуг;
- 3) поведінка/етичні норми членів організації;
- 4) орієнтованість на клієнтів та соціальний попит на послуги організації;
- 5) можливості росту для персоналу та членів організації.

Отже, корпоративну культуру можна визначити як комплекс думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, стосунків і способів ведення діяльності, що поділяються членами організації і обумовлюють індивідуальність організації.

Основним елементом корпоративної культури є її внутрішні цінності. До системи внутрішніх цінностей відносять основні положення й ідеї, прийняті в організації.

Система цінностей знаходить своє відображення у формулюванні місії організації. Місія організації враховує мету її діяльності, основні принципи, стиль, визначені зобов'язання стосовно клієнтів, персоналу, суспільства. Чітко представлені, сформульовані і зафіксовані в документах організації принципи і зобов'язання дозволяють згуртувати співробітників навколо спільних визначених завдань і цінностей та забезпечують найтісніший зв'язок між емоціями і поведінкою.

На форму і зміст системи цінностей впливають ряд факторів:

- реальний зміст конкретної діяльності;
- політичні і соціальні традиції країни, де знаходиться організація;
- особисті погляди співробітників організації.

Наявність настільки різнорідних факторів мала б викликати труднощі на шляху вироблення єдиних і універсальних для будь-якої організації принципів.

Однак експерти вказують на процес формування загальної, зручної і придатної корпоративної культури, яка зводиться до такого переліку:

- 1) завжди виконувати свої обов'язки на найвищому рівні компетентності;
- 2) брати на себе ініціативу і йти на ризик;
- 3) пристосовуватися до змін;
- 4) приймати рішення;
- 5) працювати в команді;
- 6) бути "відкритим" для інформації, знань, новин про потенційні або актуальні проблеми;
- 7) довіряти і бути гідним довіри;
- 8) поважати інших (клієнтів, колег, постачальників та ін.), а також самого себе;
- 9) відповідати за свої вчинки і приймати на себе відповідальність;
- 10) застосовувати критичний підхід і прислухатися до критики на свою адресу, винагороджувати і бути нагородженим залежно від результатів.

Отже, корпоративну культуру можна визначити як комплекс думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, стосунків і способів ведення діяльності, що поділяються членами організації і обумовлюють індивідуальність організації.

Волуйко К.С. ст. гр. ЕП 12С

(науковий керівник Романюк Л.М., к.е.н., доц.)

Кіровоградський національний технічний університет

СУТНІСТЬ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Певні базові принципи і норми як грошової винагороди, так і соціальних пільг для найманих робітників закладені в законодавчих нормах кожної держави, однак розробка і провадження системи

компенсацій є прерогативою кожного підприємства.

Кожний найманий працівник вносить свій вклад в розвиток підприємства. Цілком очевидно, що за це він повинен мати певну винагороду. Компенсаційний пакет і є уніфікованою системою винагороди за виконану роботу.

При розробці компенсаційної політики, яка є ефективним інструментом залучення і утримання кваліфікованого персоналу, на підприємстві доцільно впровадити наступні заходи:

1. Залучення компетентних працівників на підприємство. В умовах жорсткої конкуренції між власниками за залучення трудових ресурсів важливо побудувати конкурентоспроможну систему компенсацій, перш за все стосовно тієї категорії співробітників, робота яких пов'язана з базовими циклами діяльності підприємства.

2. Утримання працівників на підприємстві. Якщо рівень компенсацій на підприємстві не відповідає нормам, які склалися в даному сегменті ринку, підприємство ризикує втратити робітників, які є найбільш цінним ресурсом в наступному отриманні прибутків, тим більше, що в пошук, навчання і мотивацію робітників були вкладені значні кошти.

3. Стимулювання виробничої діяльності. Система компенсацій повинна стимулювати активність працівника перш за все в тому напрямку діяльності і в тій якості, де підприємство очікує від нього максимальних результатів. Продуктивність праці, старанність і професійне зростання, ініціативність і креативність – ці і інші компетенції можуть бути об'єктом цілеспрямованої політики стимулювання через спеціальні винагороди.

4. Оптимізація витрат на персонал. Збалансована компенсаційна політика дозволяє оптимізувати витрати на персонал при поєднанні грошових форм винагороди з використанням бенефітів.

5. Функціональність і адміністративна ефективність. Система компенсацій повинна бути прозорою і зрозумілою трудовому колективу, не погіршувати взаємовідносини між окремими працівниками або різними групами працівників. Разом з тим система повинна бути функціональною, тобто відносно простою для адміністрування.

6. Відповідність законодавству. Компенсаційна політика підприємства не повинна входити в суперечність з трудовим законодавством держави.

Отже, компенсаційна політика підприємства повинна бути орієнтованою на максимальний рівень винагороди за висококваліфіковану і високоефективну трудову діяльність.

Разом з тим неможливо побудувати оптимальну компенсаційну

політику без знання відповідних пропозицій на ринку праці. Хоча грошова винагорода, безумовно, є основним фактором компенсаційної політики підприємства, необхідно розглянути соціальний пакет як важливий інструмент компенсаційної політики.

Поряд з фінансовою винагородою існує паралельна форма непрямой матеріальної компенсації робітникам у формі соціальних пільг (або бенефітів), що об'єднуються в так званий соціальний пакет підприємства, який може стати дійовим інструментом компенсаційної політики тільки при цілеспрямованій роботі щодо його розробки і впровадження.

Вважаємо, за доцільне пропонувати систему бенефітів, оскільки:

- соціальні пільги дозволяють забезпечити реальне поліпшення умов життя працівникам, при незначних витратах з боку підприємства;
- завдяки бенефітів підприємство може пропагувати серед співробітників певні цінності. Наприклад, за допомогою компенсації вартості абонементів до спортзалу або басейну можна заохочувати здоровий образ життя;
- соціальні пільги є додатковим фактором позитивного психологічного впливу на співробітників, оскільки підкреслюють цінність і значимість конкретного робітника для підприємства, підвищує його самооцінку і, відповідно, лояльність до підприємства на основі поєднання цілей підприємства та його власних цілей;
- пакет соціальних пільг сприяє формуванню доброго іміджу підприємству як для зовнішніх спостерігачів так і для самого підприємства.

Основна тенденція в розвитку компенсаційних політики підприємства полягає у відносному збільшенні соціальних пільг і виплат в загальній системі винагород. Розвинута соціальна політика підприємства вказує на те, що в стратегічних цілях підприємства існують не тільки максимізація підприємницького прибутку, але і соціальне забезпечення співробітника, розвиток його особистості. І як доводить досвід, такі підприємства є найбільш ефективними та успішними на ринку.

Література

1. Тумакова С.В. Социально - экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 436с.
2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний етап суспільного соціально-індустріального розвитку потребує розвитку техніко-технологічної бази виробництва та розвитку потенціалу підприємства.

Питаннями дослідження потенціалу займалися та займаються такі вчені як: Л.І. Абалкін, В.Н. Авдєєнко, В.М. Архангельський, Н.С. Краснокутська тощо.

Процес ідентифікації та створення спектра підприємницьких можливостей, структуризація та побудова організації задля стабільного розвитку та ефективного відтворення є формуванням потенціалу підприємства.

Основа формування потенціалу сучасних підприємств – персонал, управління яким пов'язано з:

- реінжинірингом виробничо-господарської діяльності, переходом від традиційних принципів управління до нових (партнерство, гуманізація тощо);
- розвитком комп'ютерного та телекомунікаційного забезпечення процесів управління та його віртуалізації [1].

Загальними особливостями формування виробничого потенціалу підприємства є:

1. Формування або реформування носія потенціалу (виробничої системи підприємства).

2. вибір виробу (або зміна його: конструкції виробу чи матеріалів, що його складають), вибір (зміна) масштабів та типу виробництва (з врахуванням рівня розвитку науки і техніки), вибір (зміна) технології виробництва за видами обробки та рівнем використання готових комплектуючих вузлів, вибір (зміна) рівня автоматизації процесів і відповідно – вимог до виробничого персоналу.

3. Держава, як суб'єкт оцінки виступає лише коли продукція, що виготовляється, є стратегічно важливою для країни; продукція є ваговою складовою експортно-імпортного балансу; держава є власником та розпорядником підприємства, а підприємство є казенним. Регіон та місто можуть виступити суб'єктами оцінки виробничого потенціалу, якщо

продукція – дефіцитні предмети широкого споживання, зокрема для місцевого населення. Основними суб'єктами оцінки та діагностики виробничого потенціалу підприємства є власник (співвласники) та конкуренти даного підприємства [2].

При формуванні нового виробничого потенціалу (проектуванні нового підприємства) можливі два шляхи:

- пристосування проекту майбутнього носія виробничого потенціалу до обраного середовища;
- зміна самого середовища або дислокації самого об'єкта в ньому (вибір іншого місця розташування, врахування майбутніх змін інфраструктури за державними проектами та інше).

При цьому необхідно враховувати наявність місцевих ресурсів, які дозволяють забезпечити умови технологічного процесу та зниження витрат на виробництво, за рахунок, наприклад, зниження видатків на перевезення, скорочення циклу виробництва. Важливим також є вплив обмежень по використанню ресурсів, у тому числі по забрудненню навколишнього середовища, оскільки останнім часом значно посилилися вимоги до охорони навколишнього середовища.

Отже, до формування виробничого потенціалу сучасного підприємства необхідно відноситися як до процесу складного, комплексного (в єдності технічних, економічних, соціальних, психологічних, управлінських, інформаційних та інших аспектів), взаємопов'язаного з зовнішнім середовищем.

Література

1. Іванов В.Б., Кохась О.М., Хмелевський С.М. потенціал підприємства: Навч.-метод. посіб. – К.: Кондор, 2009. – 300с.
2. Бачевський Б.Є., Заблодська І.В., Решетняк О.О. потенціал і розвиток підприємства: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 400с.

Гуменюк Ю.М. ст.

(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

Сьогодні більшість дослідників вважають, що рушійною силою сучасної економіки є інтелектуальний і творчий потенціал молоді, що

характеризує ступінь володіння новітніми інформаційними технологіями, які в майбутньому забезпечать стрімкий розвиток країни в цілому. Тому від того, наскільки результативною буде політика держави щодо стимулювання ефективної зайнятості молоді, залежить подальший розвиток і нашої країни [3].

Також, потреба у залученні молоді до сфери зайнятості обумовлена, по-перше, тим, що молодь швидше адаптується до нових швидкозмінних умов порівняно з іншими категоріями населення, а, по-друге, активно заповнює ринкові ніші, гнучко реагує на нововведення та інновації. Водночас молодіжний ринок праці в Україні є одним із найпроблемніших сегментів, нині спостерігається високий рівень молодіжного безробіття і ще вищий рівень незадоволеності молодих працівників робочим місцем [1].

Молодь – це окрема соціально-демографічна група населення, яка відрізняється сукупністю вікових характеристик, особливостями соціально-економічного становища та функціями, які вона виконує в суспільстві. Віковими межами молоді можна вважати вік від 15 до 35 років, який найбільше відповідає сучасним соціально-економічним умовам України [2].

Демографічну структуру ринку праці України утворюють більш ніж на третину молоді люди, а саме безробітна молодь таких груп, як:

- випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів;
- жінки, котрі перебували у відпустці з догляду за дітьми, були домогосподарками;
- вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва;
- інші категорії (вивільнені у зв'язку з плинністю кадрів, школярі 9-10 класів, молодь, незайнята понад рік, та ін.).

Забезпеченню зайнятості молоді сприяє Державна служба зайнятості. Однак чисельність зареєстрованого безробіття значно менша, ніж за даними обстеження економічної активності. Це свідчить про те, що значна частина економічного активного населення не розраховує на державну підтримку в пошуках роботи, намагаючись працевлаштуватись самостійно.

Поглянемо на показники рівня безробіття в Україні (рис. 1).

Проаналізувавши дану діаграму видно, що найбільші труднощі з працевлаштуванням мають особи віком 15-24 роки, тобто випускники шкіл та ВУЗів. Дана ситуація може призвести до негативних наслідків, таких як:

- неможливість реалізації потенціалу сотень тисяч молодих безробітних людей;

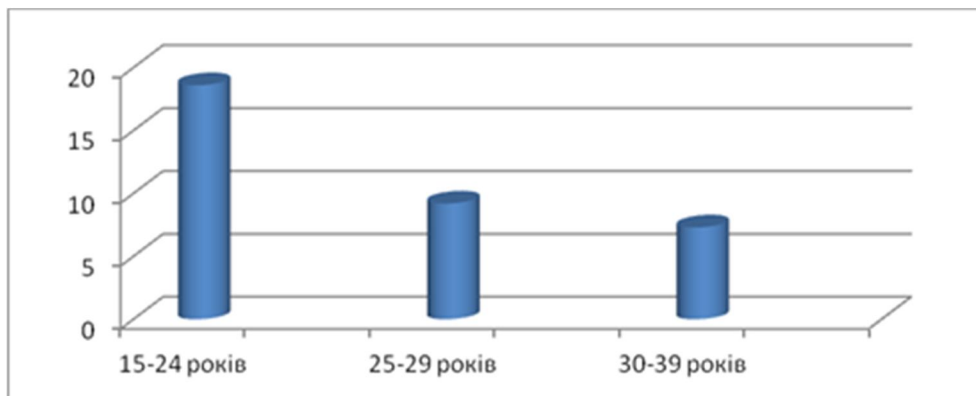


Рис. 1. Рівень безробіття за методологією МОП, 2011 рік
<http://www.ukrstat.gov.ua/>

- суттєве скорочення потенційного ВВП країни;
- поглиблення бідності та соціальної нестабільності в суспільстві;
- погіршення матеріального становища безробітних та багато інших [1].

Досліджуючи стан та проблеми працевлаштування молоді є сенс говорити про кроки для покращення цієї ситуації. Якщо говорити про покращення державного управління у цій сфері, то можна запропонувати такі заходи:

- зменшити кількість місць у ВНЗ на тих спеціальностях, де існує велика кількість випускників та гарантовано надавати перше робоче місце випускникам;
- створити єдиний законодавчий акт, замість цілої купи документів, який буде визначати правові, економічні, соціальні чинники діяльності держави в даному напрямі;
- залучати молодь до процесу вироблення і впровадження політики у сфері зайнятості молоді, шляхом підтримки молодіжних ініціатив.

Якщо ж говорити про більш детальні кроки, то є зміст розглянути дану проблему на прикладі підприємства. Наприклад, ПАТ «Факел», яке є одним з провідних машинобудівних підприємств України.

Кількість працівників налічує близько 450 осіб. І серед них молодих спеціалістів лише 21 особа. Більшу кількість молоді підприємство мати не бажає, обґрунтовуючи тим, що старші особи більш кваліфіковані та досвідчені.

Щодо підвищення зайнятості на ПАТ «Факел», то можна виділити такі кроки:

- виділити час працівникам, для навчання молодих спеціалістів. Це підвищить рівень кваліфікації молоді у сфері, в якій вони отримали посаду;
- підвищити зарплату тим працівникам, які навчатимуть молодь.

Тому що тоді фахівці матимуть бажання навчати інших і витратити на це свій час;

- надання державою певних пільг підприємствам, які мають у своєму персоналі 10-15 % молоді. Це буде стимулом для всіх підприємств;

- заключити контракт із будь-яким ВНЗ, за яким студенти матимуть змогу проходити практику на даному підприємстві. Працівники ПАТ «Факел» знатимуть своїх практикантів та знатимуть хто і на що здатний і це допоможе їм в подальшому приймати молодь на роботу.

Література

1. Грішнова О. А., Костенко Т. Нові підходи до мотивації праці з урахуванням системи життєвих цінностей молоді// Україна: аспекти праці. – 2011. – №7. – с.3-8

2. Смірнов О.О. Конкурентоспроможність молодих спеціалістів на ринку праці// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2010_7_5/2.pdf

3. Шубала І. В. Стимулювання ефективної зайнятості молоді як необхідна умова процвітання України// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_16/Shubala.pdf

Данилюк Ю., ст. гр. ЕП 11ск

(науковий керівник Матієнко С.С., викл.)

Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність проблеми забезпечення економічної безпеки підприємства і оцінки її рівня обумовлені перетворенням впливу зовнішнього середовища на основний чинник розвитку підприємств, зміною форм і методів державного регулювання їх діяльності, а також зниженням міри відповідальності держави за результати цієї діяльності.

Перед підприємствами виникає актуальне завдання внутрішньої самооцінки і прогнозування свого стану з погляду виконання властивих їм виробничих функцій, вживання заходів захисту цих функцій, тобто забезпечення економічної безпеки виробництва від різних проявів зовнішнього і внутрішнього походження, що впливають на потенціал підприємства, створення системи моніторингу індикаторів безпеки, обґрунтування і встановлення їх порогових значень, вживання заходів протидії погрозам.

Під економічною безпекою розуміють такий стан соціально-технічної

системи підприємства, котрий дає змогу уникнути зовнішніх загроз і протистояти внутрішнім чинникам дезорганізації за допомогою наявних ресурсів, підприємницьких здібностей менеджерів, а також структурної організації та зв'язків менеджменту [3].

Головна мета управління економічною безпекою полягає у забезпеченні найефективнішого функціонування, найпродуктивнішої роботи операційної системи та економічного використання ресурсів, забезпечення певного рівня трудового життя персоналу та якості господарських процесів підприємства, а також постійного кумулятивного нарощування наявного потенціалу та його стабільного розвитку.

Проблеми власної економічної безпеки виникають перед кожним підприємством не тільки в кризові періоди, але і при роботі в стабільному економічному середовищі, комплекс вирішуваних при цьому цільових завдань має істотна відмінність.

У режимі стійкого функціонування підприємство при вирішенні завдань своєї економічної безпеки акцентує головну увагу на підтримці нормального ритму виробництва і збуту продукції, на запобіганні матеріальному і/або фінансовому збитку, на недопущенні несанкціонованого доступу до службової інформації і руйнування комп'ютерних баз даних, на протидії недобросовісній конкуренції і кримінальним проявам.

У кризові періоди розвитку найбільшу небезпеку для підприємства представляє руйнування його потенціалу (виробничого, технологічного, науково-технічного і кадрового), як головного чинника життєдіяльності підприємства, його можливостей. При цьому умови господарювання такі, що не забезпечується здатність потенціалу до відтворення.

Підтримка необхідного потенціалу підприємства в сучасних умовах повинна ґрунтуватися на комплексному вирішенні проблеми багатоканальності ресурсного забезпечення його життєдіяльності за рахунок різних джерел, в першу чергу, шляхом стабільного нарощування комерційного сектора, що сприятиме мінімізації залежності від держбюджетного фінансування при максимальному збереженні наявного потенціалу. При цьому необхідно враховувати можливості структурної трансформації для ефективного завантаження підприємства, поліпшення його фінансово-економічного положення і підвищення конкурентоспроможності.

Виявлення і вживання заходів, направлених на запобігання погрозам економічній безпеці, припускає аналіз гіпотетичного стану підприємства в результаті виконання прийнятих раніше стратегічних для цього

підприємства економічних і науково-технічних рішень, загальних тенденцій і процесів в затребуваності продукції і послуг, інвестицій і т.д.

Оскільки прояв і дія погроз — не одномоментний акт, а складний динамічний процес, причому процес детермінований, тобто з достатньо жорсткою тимчасовою структурою причинно-наслідкових зв'язків подій, що відбуваються у виробництві, то і оцінка економічної безпеки повинна здійснюватися в динаміці зміни потенціалу цього виробництва на деякому тимчасовому інтервалі, який повинен визначатися виходячи з уявлень про достовірність інформації, що використовується як база прогнозування (технічно і економічно обґрунтованих нормативів, норм і т.п.).

Методи оцінки економічної безпеки можна розподілити на три концептуальні групи:

1. Методи першої групи враховують усі альтернативні сценарії грошових потоків щодо конкретного бізнесового рішення. До цієї групи належать передовсім так звані методи пріоритетного стану (state preference approach), які теоретично добре опрацьовано але вони занадто складні для практичного використання. Досить часто методи, які використовуються на практиці, це не що інше, як груба, приблизна апроксимація теоретично правильних показників, котрі можуть бути отримані за використання інших підходів.

2. Методи другої групи передбачають можливість повного узагальненого опису (інвентаризації) активів, за яким можна визначити їхню вартість. Наприклад, можна скласти прогноз очікуваних грошових потоків за кожний прогнозний період, а потім продисконтувати їх за відповідною ставкою з поправкою на ризик. Усі ці методи мають на меті визначити, як саме прийняті рішення впливатимуть на діяльність підприємства.

3. Третю групу методів розроблено для того, щоб забезпечити глибше розуміння характеристик підприємницької діяльності, а особливо пов'язаного з ними ризику. Використання методів цієї групи буде корисним і в теоретичному плані, навіть якщо вони і не дають точного прогнозу ефективності діяльності та ринкової вартості підприємства [5].

Хоч усі ці методи можуть певною мірою суперечити один одному, їх треба використовувати в такий спосіб, щоб вони один одного доповнювали.

Постійне посилення чинників, загрозливих економічній безпеці підприємства, що обумовлюють його депресивний розвиток, ставить питання про створення системи моніторингу стану і динаміки розвитку підприємства з метою завчасного попередження загрожуючої небезпеки і вживання необхідних заходів захисту і протидії.

Основні цілі моніторингу повинні бути наступними: оцінка стану і динаміки розвитку виробництва підприємства; виявлення деструктивних тенденцій і процесів розвитку потенціалу цього виробництва; визначення причин, джерел, характеру, інтенсивності дії загрозливих чинників на потенціал виробництва; прогнозування наслідків дії загрозливих чинників як на потенціал виробництва, так і на сфери діяльності, що забезпечуються продукцією і послугами цього потенціалу; системно-аналітичне вивчення ситуації, що склалася, і тенденцій її розвитку, розробка цільових заходів щодо парирування погроз підприємству.

Для проведення моніторингу необхідне відповідне методичне, організаційне, інформаційне, технічне забезпечення. Зміст і послідовність здійснення моніторингу представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Зміст і послідовність здійснення моніторингу

Етап	Зміст етапу моніторингу
1	2
1.	Ідентифікація підприємства (господарюючого суб'єкта) — об'єкту моніторингу.
2.	Формування системи техніко-економічних показників оцінки економічної безпеки підприємства з урахуванням специфіки його функціонування.
3.	Збір і підготовка інформації, що характеризує стан об'єкту моніторингу.
4.	Виявлення (визначення) чинників, що характеризують перспективні напрями розвитку підприємства.
5.	Моделювання і формування сценаріїв або стратегій розвитку підприємства.
6.	Розрахунок техніко-економічних показників підприємства на всю глибину прогнозного періоду
7.	Проведення аналізу показників економічної безпеки підприємства.
8.	Розробка пропозицій по попередженню і нейтралізації погроз економічній безпеці підприємства.

Моніторинг повинен бути результатом взаємодії всіх зацікавлених служб підприємства. При здійсненні моніторингу повинен діяти принцип безперервності спостереження за станом об'єкту моніторингу з урахуванням фактичного стану і тенденцій розвитку його потенціалу, а також загального розвитку економіки, політичної обстановки і дії інших загальносистемних чинників.

Література

1. Барановський О.І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення): Монографія. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2004. — 759 с.
2. Вакульчик О.М., Дубицький Д.П. Оцінка впливу зовнішньоекономічної діяльності на економічну безпеку підприємства//Вісник АМСУ. Економіка. — 2009. — №1 (41). — С 22-28.

3. Гапоненко В.Ф., Беспалько АА. Экономическая безопасность предприятий. Подходы и принципы. — К., 2007. — 208 с..
4. Герасимчук В.Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність. — К.: Вища школа, 1995.
5. Герасимчук В.Г. Діагностика системи управління підприємством: Навч. посібник. — К.: ІСДО, 1995.
6. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економічна діагностика: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2007.
7. Швиданенко Г.О., Олексик О.І. Сучасна технологія діагностики фінансово-економічної діяльності підприємства: Монографія. — К.: КНЕУ, 2002. — 192 с.

Демчукова О.В., ст. гр. ЕП 12м,
(науковий керівник Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ «ГАЙВОРОНСЬКИЙ ТЕПЛОВОЗРЕМОНТНИЙ ЗАВОД»

Ефективність функціонування кожного підприємства залежить насамперед від того, відповідають чи не відповідають управлінські рішення, якими воно керується, досягненню успіху на ринку. Базою для обґрунтування і прийняття оптимальних управлінських рішень може бути тільки глибокий комплексний аналіз діяльності підприємства, у ході такого аналізу всі сторони підприємства оцінюються з позицій досягнення максимально можливого економічного результату за рахунок оптимально ефективного використання наявних ресурсів.

В умовах ринкової економіки підприємства самостійно повинні обґрунтовувати рішення і плани як на короткостроковий так і на тривалий терміни, що значно підвищує роль і значення аналізу, без якого неможливо об'єктивно оцінити внутрішні і зовнішні фактори, що впливають на операційну, фінансову та інвестиційну діяльність підприємства.

Одна з причин нинішнього складного фінансового стану багатьох підприємств, полягає в слабкому економічному обґрунтуванні рішень, які приймаються, і в майже повній відсутності аналізу їх впливу на рівень фінансової стійкості підприємства. Отже, використання сучасних методів фінансового аналізу в розв'язанні конкретних проблем суб'єктів підприємництва набуває особливої гостроти.

Для оцінки стану підприємства та вплив фінансової кризи на роботу ПАТ «Гайворонський тепловозремонтний завод» оцінимо випуск

продукції, витрати на збут, адміністративні витрати, та прибуток підприємства за 2008-2011 роки.

Як видно з діаграми (рис.1), фінансова криза в 2009 році істотно вплинула на обсяги виробленої продукції та її реалізацію.

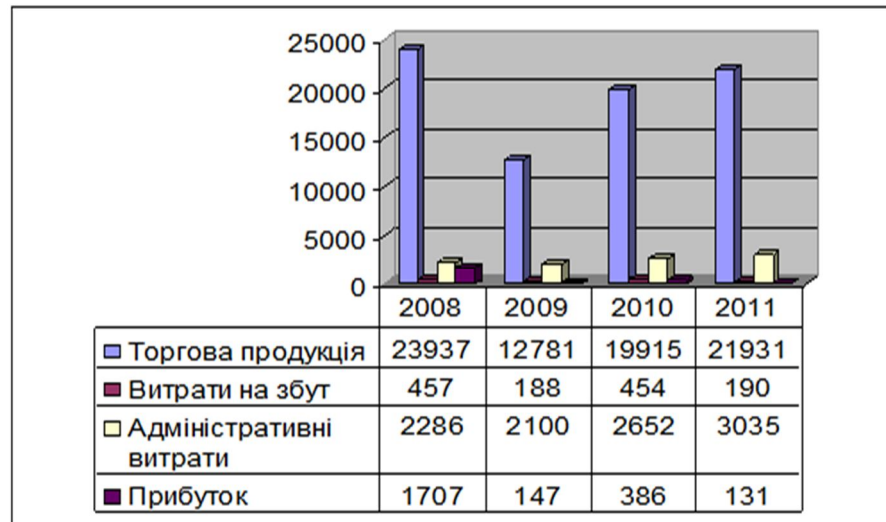


Рис 1. Випуск продукції, витрати на збут, адміністративні витрати, та прибуток підприємства за 2008-2011 роки

Абсолютну ефективність господарювання підприємства характеризують показники фінансових результатів. Найважливіші серед них є показники прибутку, який в умовах ринкової економіки складає основу економічного розвитку підприємства. Зростання прибутку визначає зростання потенційних можливостей підприємства, підвищує міру його ділової активності, збільшує розміри прибутків засновників і власників, характеризує фінансове здоров'я підприємства.

Як показав аналіз господарської діяльності ПАТ “Гайворонський ТРЗ” головним недоліком у роботі підприємства є висока дебіторська заборгованість та зниження показників рентабельності, що має негативний вплив на показники ефективності діяльності підприємства, оскільки значна частина грошових коштів вилучається з обігу.

Велика дебіторська заборгованість зумовлена падінням темпів виробництва взагалі, і неможливістю погашення заборгованостей покупцями підприємства.

ПАТ “Гайворонський ТРЗ” необхідно проводити всебічну оцінку партнерів підприємства, яким надається комерційний або споживчий кредит, з точки зору їх надійності як дебіторів; визначати максимальну суму боргу, який надається одному дебітору; використовувати різні форми

забезпечення боргових зобов'язань; юридично оформляти всі документи, що регламентують взаємовідносини з дебіторами, їх обов'язки щодо обсягів, термінів та умов повернення боргу.

Необхідно проводити постійний контроль за ходом погашення заборгованості окремими дебіторами, їх оперативне інформування про порушення термінів проведення розрахунків. За несвоєчасне проведення розрахунків було б доцільно застосовувати штрафні санкції.

Робота управлінського апарату заводу повинна передбачати підвищення ефективності використання оборотного капіталу шляхом додержання раціональних пропорцій у його структурі, а також здійснення заходів, спрямованих на підвищення прибутку від основної діяльності. Цьому сприятиме ефективне управління та планування оборотних активів.

Основними напрямками поліпшення ситуації є збільшення обсягів діяльності при одночасному прискоренні оборотності оборотних активів, виявлення незадіяних активів та їх реалізація або здача в оренду, раціональне використання власного оборотного капіталу, недопущення його вилучення в необоротні активи, особливо прострочену і нереальну до стягнення дебіторську заборгованість. Стан підприємства до 2008 року був стабільним, але за початком і розвитком економічної кризи у 2008 році фінансовий стан став погіршуватись, необхідно розробляти антикризову програму, для того, щоб підприємство могло працювати в даних умовах з найменшими втратами.

Вирішення такого завдання ПАТ "Гайворонський ТРЗ", як найбільш раціональне використання оборотного капіталу при ефективній аналітичній та плановій роботі, буде сприяти його фінансовій стабілізації і підвищення ефективності поточної фінансово-господарської діяльності.

Діманова К.Г., Безкоровайна К.Г., ст. гр. УП 09
(науковий керівник Красножон Н.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

НЕМАТЕРІАЛЬНІ МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

З переходом вітчизняної національної економіки і сільського господарства на новітні методи господарювання, постало багато проблем у системі управління. Для підтримання конкурентоспроможності аграрних

підприємств на ринках, саме підвищення продуктивності праці стає визначальним у забезпеченні достатнього рівня загальної ефективності їх діяльності. Технічна оснащеність виробництва може стати ключовим чинником покращення умов для сільськогосподарської праці. Проте, враховуючи, що за сучасних умов підприємствам не вистачає коштів для оновлення матеріально-технічної бази цей спосіб не завжди є можливим [1].

Особливої актуальності набуває проблема більш ефективного використання наявної у господарствах технічної бази, а відповідно збільшення продуктивності праці за рахунок методів, які не потребують значних фінансових ресурсів, проте позитивно впливають на ставлення працівників до виконуваної ними роботи. До таких методів можна віднести нематеріальну мотивацію трудової діяльності [1].

У дослідження проблеми стимулювання праці найманих працівників істотний внесок зробили такі вчені, як Прозман О.А., Капустянин К.О., Городецька Л.О, Беженар Ю.О., що знайшли глибоке обґрунтування шляхів ефективного управління персоналом та його мотивації. Однак, саме проблемам нематеріального стимулювання присвячена незначна кількість праць. В цьому напрямку працюють А. Єськов, А. Богословський, Л. Безтелесна, М. Магура, Н. Полянський, А. Колот, М. Семикіна та ін.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності застосування нематеріальних методів мотивації та дослідження їх впливу на працівників аграрного підприємства.

Розглянемо особливості стимулювання праці працівників, дослідивши фонд оплати праці на підприємстві «Кіровоградолія», що наведено на рис. 1.

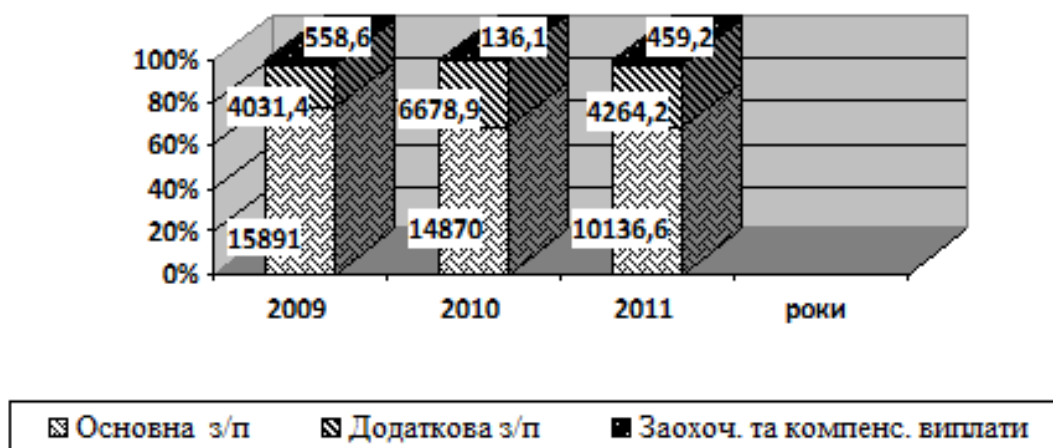


Рис. 1 Фонд оплати праці на ПАТ «Кіровоградолія»

На рис. 1 відображено тенденцію варіювання заробітної плати на даному підприємстві. Так, частка основної заробітної плати в загальній частці фонду оплати праці найбільшою була у 2011 році. В наступних

роках її частка значно зменшується. Найбільший відсоток вмісту додаткової заробітної плати спостерігається у 2010 році. Заохочувальні та компенсаційні виплати найбільше складають у 2009 році. В 2010 році ця частка зовсім незначна, порівняно з попереднім роком, проте вже у 2011 році, ситуація змінилась на краще і частка виплат в загальному фонді зросла.

Дослідивши склад фонду оплати праці, спостерігаємо його зменшення, особливо у 2011 році, зважаючи на скорочення середньооблікової чисельності працюючих. Проте, середня заробітна плата одного штатного працівника підприємства ПАТ «Кіровоградолія» залишається на сталому рівні.

Беручи до уваги світові стандарти, де частка основної заробітної плати складає близько 70-80%, на підприємстві ПАТ «Кіровоградолія» частка основної заробітної плати відповідає цим стандартам. Відповідно середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника залишається на майже незмінному рівні, що складає 3500 грн. Варто відмітити, зростання питомої ваги заохочувальних та компенсаційних виплат за останній рік, що в свою чергу, позитивно впливає на стимулювання праці працівників.

Проведений аналіз показав, що матеріальне стимулювання проводиться на належному рівні. Проте, можливий подальший розвиток підприємства за рахунок нематеріального стимулювання. Основними напрямками з якого є сприятливий режим робочого часу, надання додаткового вільного часу, підкреслення важливої ролі працівника, розподіл влади, нагородження різного роду дипломами, призами, проведення різних стажувань, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, перерозподіл робочого часу, покращення умов праці, планування кар'єри тощо. Зазначимо, що застосування даних методів на ПАТ «Кіровоградолія» має позитивні наслідки. Зростає дохід від реалізації продукції більш ніж в 2 рази. За останні роки також значно зріс виробіток і в 2011 році досяг максимального рівня 923 тис. грн. Плинність кадрів помітно зменшилась, за рахунок зайвої плинності (звільнення за власним бажанням, порушенням трудової дисципліни, невідповідність посаді тощо), що сприяє поліпшенню соціально-психологічного клімату на підприємстві. Загальна плинність кадрів існує за рахунок необхідної плинності, яка свідчить про те, що на підприємстві відбувалися зміни, зумовлені укрупненням виробництва, його розширенням чи скороченням, зміною чисельності у зв'язку з віком, станом здоров'я тощо.

Керівники до сьогодні використовують традиційні методи

стимулювання праці, які не відповідають вимогам ринкової економіки. Проте, нематеріальна мотивація є не менш важливою ніж матеріальна. На нашу думку, основним завданням для вітчизняних підприємств на сьогодні, залишається сформувати цілісний механізм правильного застосування нематеріальних методів мотивації, їх пристосування до особливостей кожного окремого працівника. Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектру мотиваційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності праці, що підтверджується на досліджуваному підприємстві ПАТ «Кіровоградолія».

Література

1. Нестерович А.В. Нематеріальні методи мотивації працівників сільськогосподарських підприємств. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=901>

Добровольська Ю.В., ст. гр. ЕП 12

(науковий керівник Пустовіт М.В., асист.)

Кіровоградський національний технічний університет

СТИМУЛИ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Стимулювання персоналу є одним із найголовніших факторів якості робочої сили. Ефективність підприємства безпосередньо залежить від трудової діяльності персоналу. Виникає потреба в створенні системи мотиваційних заходів, спрямованих на підвищення професійного рівня працівників. Вирішення цієї проблеми дозволяє забезпечити ефективне використання робочої сили, зростання якості і конкурентоспроможності продукції, зростання продуктивності праці.

Проблеми стимулювання праці досліджували такі вчені, як К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон. Вагомий внесок у розвиток цієї проблеми зробили українські вчені В. Абрамов, Д. Богиня, В. Гриньова, М. Дороніна, О. Грішнова, А. Колот, Г. Дмитренко, О. Єськов, Й. Завадський, В. Данюк, Т. Завіновська, М. Карлін, В. Пономаренко, О. Пушкар, Л. Червинська та інші.

Стимулювання праці є одним із фундаментальних способів управління трудовою діяльністю. Стимули до праці – це фактори, які

виражають економічні відносини з приводу залучення людей до трудової діяльності, певних економічних результатів. Основними функціями стимулювання праці є: підвищення загальної продуктивності праці, формування і досягнення важливих цілей підприємства; комунікація між керівництвом і працівниками [5].

До загальновідомих і визнаних основних стимулів праці на підприємствах відносять: заробітну плату, матеріальні і нематеріальні пільги, забезпечення умов для професійного зростання, створення сприятливої атмосфери, моральне заохочення, створення умов для захисту здоров'я і безпеки праці, заходи, що підвищують інтерес до праці [1, 2, 3, 4].

Головним методом мотивації працівника є заробітна плата. Але фіксований розмір заробітної плати не забезпечує ефективність праці, оскільки така оплата праці здійснюється не враховуючи зусиль та кількості виконаної роботи. Більш ефективною є оплата праці відповідно до кваліфікації, де рівень заробітної плати залежить від виду та кількості спеціальностей, якими володіє працівник. Для підприємства підвищення кваліфікації працівників є складовою економічної політики, основою для підвищення якості продукції, зростанням продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності товарів. Зацікавленість працівників в підвищенні кваліфікації зумовлена збільшенням заробітної плати, просуванням по службі, підвищенням власної конкурентоспроможності на ринку праці, підвищенням категорії, гарантуванням робочого місця згідно з набутою професією та кваліфікацією, можливістю переведення після навчання на нове робоче місце.

На сьогодні важливим є питання працевлаштування і стимулювання молоді. Ринок праці потребує активної участі молоді в процесі виробництва, так як вони краще і швидше адаптуються до інноваційних технологій і швидкозмінних умов праці. В Україні працевлаштування молоді є досить проблемним питанням. Незадоволення молодих працівників робочим місцем найчастіше зумовлене низьким рівнем заробітної плати, недостатнім інноваційним розвитком, непривабливими умовами зайнятості. Проблеми виникають через невідповідність професійної підготовки до вакантних робочих місць, брак попиту на певні спеціальності, відсутність досвіду роботи. Більшість молоді надає перевагу самостійному виконанню своїх обов'язків, прагне до визнання своїх вмінь і трудових заслуг. У сучасних економічних реаліях, власна мотивованість та заінтересованість є одними з основних чинників стимулювання праці,

зокрема молодих спеціалістів. Адже, молоді люди без особливих проблем беруться за нові завдання, знаходять нові креативні варіанти рішень, встановлюють нові контакти, оволодівають новими вміннями та компетенціями. Основою такого зацікавлення є інноваційна діяльність підприємств, наявність завдань і видів роботи. Багатьом молодим спеціалістам робота потрібна для самореалізації, можливості кар'єрного росту, самовдосконалення. Таким працівникам неохідно створювати умови для майбутнього ефективного професійного зростання. Молодим спеціалістам, для яких робота, це перш за все – саморозвиток, творчі пошуки та натхнення, важливим є розвиток їх здібностей, самостійність і простір для реалізації. Такі працівники амбітні, прагнуть вчитися, хочуть багато досягти і швидко сприймають нову інформацію.

Отже, можна зробити такі висновки, що винагорода є одним з найважливіших стимулів, за допомогою якого керівництво може спонукати працівників до підвищення їхньої трудової активності. Враховуючи те, що на підприємствах залучені працівники різних категорій, необхідно створювати певну систему винагородження, яка має включати різні види грошової та негрошової винагороди. З метою підвищення мотивації працівників потрібно пропонувати не лише грошову винагороду, а й створювати безпечні й сприятливі умови праці, враховувати індивідуальні результати діяльності. Але в першу чергу для забезпечення ефективності праці і підприємств необхідно орієнтувати ринок освітніх послуг на потреби ринку праці, здійснювати інтеграцію освіти, підвищувати конкурентоспроможність робочої сили.

В цілому завдяки стимульованій праці забезпечується ефективна трудова діяльність, економічна конкурентоспроможність на підприємствах, високі темпи економічного зростання країни.

Література

1. Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України / Ю. Зайцев // Економіка України. 2002.
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот // – К. : Фірма «Праця» – 1997.
3. Кравчук І.І. Фактори матеріальної мотивації як необхідна передумова економічного зростання / І.І. Кравчук // Фінанси України – 2000. – №5.
4. Менеджмент : [учебник] / А.В. Шегда. – 3-е изд., исправ. и доп. – К.: Знання – 2006. – 645 с.
5. Електронний ресурс. — Режим доступу : <http://subject.com.ua/economic/dict/736.html>.

СИСТЕМА ПОШУКУ І ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок використання резервів збільшення випуску продукції – одна з нагальних проблем сучасного господарюючого суб'єкта.

Під резервами розуміють можливості підвищення ефективності діяльності підприємства на основі використання досягнень науково-технічного прогресу й передового досвіду.

З розвитком науково-технічного прогресу з'являються нові види сировини й матеріалів, нові види машин і устаткування, нові технології, більш досконалі форми організації праці, що дозволяють знижувати матеріалоемність, трудомісткість продукції й послуг, прискорювати оборотність коштів, підвищувати рентабельність і інші показники ефективності діяльності підприємства.

Внутрішньогосподарські резерви пов'язані в першу чергу з недопущенням втрат і непродуктивних витрат ресурсів. До них відносяться втрати робочого часу й матеріальних ресурсів через низький рівень організації й технології виробництва, безгосподарності, що негативно відображається на ефективності діяльності підприємства.

Невикористання резервів – це втрата можливості підвищення ефективності виробництва.

Для одержання більшого ефекту, необхідно проводити пошук резервів безупинно й систематично на всіх стадіях життєвого циклу продукції й особливо на перших, більш ранніх його стадіях, де сховані найбільш істотні резерви.

Збільшення випуску продукції за рахунок використання резервів впливає на ефективне функціонування підприємства і його економічне зростання.

Для пошуку резервів зростання виробництва необхідно впроваджувати спеціальні заходи, як того рекомендує система «Ощадливе виробництво» [1,2].

На наш погляд «ощадливе виробництво» – це логістична концепція менеджменту, що направлена на оптимізацію виробничих і бізнес-процесів

з максимальною орієнтацією на вимоги акціонерів і кон'юнктури ринку з урахуванням мотивації кожного працівника.

Процес змін важливо при цьому інтегрувати з методом постійних поліпшень через систему – моніторинг і щоденне поліпшення.

Така система повинна включати в себе дії, що забезпечують постійне поліпшення. Це:

1. Управління запобіганням помилок – пошук і впровадження рішень, завдяки яким дефекти й збої просто не можуть з'явитися.

2. Безперервне вдосконалювання на місці створення очевидно корисних результатів.

3. Виявлення й розвиток персоналу – фундаменту поліпшень, формування кадрового резерву.

4. Організація ощадливого виробництва відповідно до шести принципів вдосконалювання виробництва:

- сортування по пріоритетах (робіт, продуктів, проблем і ін.);
- раціональне розташування (робочих місць, запасів, складів, транспорту, інструментів і т.ін.);
- прибирання (утримування в чистоті);
- стандартизація (виявлення, закріплення й тиражування кращої практики);
- удосконалювання (не зупинятися на досягнутому);
- виконання ухвалених рішень.

5. Впровадження організаційних механізмів ощадливого виробництва по виявленню й усуненню втрат:

- втрати часу через очікування;
- втрати при непотрібному транспортуванні;
- втрати через зайві етапи обробки й зайвого документообігу;
- втрати через зайві запаси;
- втрати через непотрібні рухи й переміщення;
- втрати через надвиробництво;
- втрати через неякісну роботу.

Оптимізації логістики ланцюжків поставок (Supply Chain Management), організації й впровадження методології «ощадливого виробництва» (Lean Production) є запорукою підвищення ефективності діяльності підприємств. Впровадження принципів ощадливого виробництва – це створення на підприємстві «маховика» постійного росту. Технологія проекту організації й впровадження ощадливого виробництва на підприємствах включає в себе активне виявлення вузьких місць у роботі

підприємства, постійне навчання й залучення персоналу в процес поліпшень, оперативне реагування на збої, інформування про досягнення, відстеження результатів на ключових показниках.

Даний підхід організації ощадливого виробництва на підприємствах України може бути ефективним, якщо він буде орієнтованим на психологію й менталітет наших працівників.

Література

1. Лисицин В.Д. Роль “ощадливого виробництва” в діяльності підприємства / В.Д. Лисицин, О.І. Лисенко, Ю.С. Вовк // Вісник НТУУ “КПІ” – 2009. - №1. – С. 39-61.
2. Бондаренко С.С. Аналіз інструментарію концепції постійного удосконалення / С.С. Бондаренко // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: Збірник наукових праць. – 2008. - № 20. - С. 23-28.

Жуков М.О., ст. гр. МЕ 11

(науковий керівник Пустовіт М.В., асист.)

Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІОДЕМОГРАФІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Особливе місце серед головних чинників розвитку інноваційної економіки посідає саме трудовий потенціал регіонів країни. Невипадково в умовах трансформації як світової так і української економіки, проблема розвитку трудового потенціалу, зокрема аналіз соціодемографічних аспектів розвитку трудового потенціалу регіону набуває особливого значення. Цим зумовлюється актуальність даного дослідження.

Дослідження соціально-демографічних аспектів проблем розвитку трудового потенціалу на рівні регіонів країни є порівняно новим напрямком вітчизняної економічної науки, хоча в світовій практиці вже існує значна теоретична та методологічна база з цього питання.

У розробці теоретико-методологічних та прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким відомим вітчизняним вченим, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пиріжков, М. Семикіна, А. Чухно, Л. Шаульська та ін.

Метою дослідження є визначення пріоритетних соціодемографічних аспектів формування та розвитку трудового потенціалу регіону.

Зауважимо, що в науковій літературі склалися різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу. Поняття «трудова потенція» з'явилося в українській економічній науці у 70-ті роки, а в науковий оборот увійшло у 80-ті роки ХХ ст. На основі узагальнення розвитку наукових уявлень вважаємо за доцільне тлумачити трудовий потенціал району, міста, регіону як сукупний трудовий потенціал людей різних поколінь, які мешкають на території певного регіону і можливість найефективнішого його використання за допомогою системи цілеспрямованого впливу на його кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі.

У сучасних умовах при соціодемографічному аналізі стану трудового потенціалу регіону враховуються такі основні характеристики: демографічна ситуація та її вплив на показники трудового потенціалу; рівень стану здоров'я працездатного населення; смертність у трудоактивному віці, освіта, тощо.

За даними Статистичного щорічника Кіровоградської області за 2011 рік можна зробити наступні висновки щодо соціодемографічної оцінки стану формування трудового потенціалу Кіровоградської області.

У 2012 році сталося стрімке зменшення кількості наявного населення області, яке становить на 1 січня 2012 року 1002, 4 тис. осіб, що на 222, 4 тис. менше ніж у 1996 році [2, с.313]. За прогнозами науковців, при збереженні такої динаміки, кількість населення області буде продовжувати зменшуватись швидкими темпами. Ця ситуація пояснюється одним із таких факторів, як стрімке зниження народжуваності, що призводить свою чергу до зменшення трудового потенціалу в майбутньому, а це зумовлює високий рівень постаріння населення, високий рівень демографічного навантаження. Постаріння населення регіону, особливо сільського гальмуватиме процес виходу з депопуляції. Таку ситуацію слід охарактеризувати як «проїдання» демографічного «капіталу», накопиченого у віковому складі населення попередніми поколіннями. Постаріння матиме тривалий вплив на всі сторони життя суспільства.

Спостерігається зменшення кількості зайнятого населення, тобто збільшується навантаження на кожного працюючого. Кількість зайнятих в Кіровоградській області у 2011 році склала 433, 1 тис., такий показник значно менший ніж у попередні роки (на 24,4 менше, ніж у 2005 році) [2, с.335]. Складність проаналізованої ситуації посилюється ще й станом здоров'я нації. Рівень захворюваності населення Кіровоградської області за роки незалежності стрімко зріс, особливо по деяким видам хвороб

(злоякісні новоутворення, хвороби крові, нервової системи, активний туберкульоз). Кількість хворих з діагнозом, що встановлений уперше в житті становить у 2011 році 436,2 на 100 тис. населення. Це на 132, 7 більше ніж у 1995 році [2, с.448].

Основними причинами підвищення захворюваності населення Кіровоградської області є такі: зниження якості їжі та питної води, несприятлива екологія, низька якість життя населення; відсутність всеохоплюючої періодичної медичної діагностики населення усіх вікових груп; нестача коштів у більшості верств населення на медикаменти та лікування; відсутність необхідного устаткування та медикаментів в медичних закладах; нерозвиненість медичної інфраструктури у сільській місцевості, дефіцит медичного персоналу.

Отже, погіршення стану здоров'я населення Кіровоградської області зокрема, призвело до стрімкого зростання показників смертності, тобто скорочення кількісної складової трудового потенціалу, погіршення якісних характеристик, ці умови стають вирішальними важелями впливу на збереження та розвиток трудового потенціалу регіону.

На пріоритетні соціодемографічні аспекти формування та розвитку трудового потенціалу Кіровоградського регіону впливають складна демографічна ситуація, породжена непродуманою соціально-економічною політикою. Ключове значення, на наш погляд в цьому контексті, мають такі заходи: стабілізація демографічної ситуації в області, підвищення добробуту і поліпшення умов життєдіяльності населення, забезпечення рівного доступу до якісної освіти, зменшення диспропорцій у розвитку населених пунктів області, поліпшення екологічної ситуації.

Література

1. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. — 556с.
2. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2011 рік : [статистичний збірник]. — Кіровоград : Головне управління статистики в Кіровоградській області, 2012. — 528с.
3. Статистичний щорічник України за 2011 рік : [статистичний збірник]. — К. : Державна служба статистики України, 2012. — 560 с.

РОЛЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГАХ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ

Аналіз розвитку суспільства свідчить, що в минулому конкурентоспроможність в основному залежала від ефективності використання праці та капіталу. У сучасних умовах господарювання актуально постає проблема нарощування темпів економічного зростання за рахунок використання інтенсивних чинників, до яких відносять і інноваційні процеси, завдяки яким забезпечується підвищення основних макроекономічних показників, підвищення життєвого рівня населення у довгостроковій перспективі.

Ефективність діяльності підприємства в більшій мірі залежить від того, яка саме стратегія реалізується в процесі розвитку, наскільки системними є управлінські кроки. Найважливішим фактором конкурентоспроможності й ефективності виробництва, появи нових форм його організації є інноваційна стратегія підприємства. Вірно обрана інноваційна стратегія та кадрова політика є запорукою укріплення стратегічних позицій підприємства. Невідповідність обраної моделі розвитку реальним процесам негативно впливає на гармонійний і збалансований розвиток.

Стратегія ринкового трансформування проводилась в напрямках макроекономічної стабілізації, лібералізації цін і ринків, приватизації та реструктуризації, інституціональних реформ. Проте дана стратегія не враховувала головну рушійну силу розвитку, передусім, людський чинник, соціальний клімат, соціальне забезпечення громадян. Адже трудовий потенціал є основним рушієм сучасних виробничих та інноваційних процесів.

У ринкових умовах, необхідною умовою розвитку виробництва, підвищення якості і кількості продукції, появи нових товарів та послуг, а також головним засобом збереження конкурентоспроможності підприємства стають інновації. Проте, спонукати персонал до інноваційної діяльності можливо лише за умови ефективної системи управління, переконавши працівників у правильності та необхідності здійснення тої чи іншої дії, а також ефективної системи та методів мотивації та стимулювання.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що світова економіка

зазнала фундаментальних змін, які об'єктивно ведуть до появи нових тенденцій у трудовій діяльності персоналу [2]. Праця персоналу з посиленням конкуренції набуває все більш інноваційного змісту. В сучасних умовах господарювання людина все більшою мірою виступає як носій нововведень. Від впровадження інновацій у різноманітних видах діяльності підприємства та організації отримують економічний ефект, нарощують конкурентні переваги послуг, продукції, товарів. Зміцнення конкурентних переваг суб'єктів господарювання вкрай важливе за умов посилення впливу глобалізації, загострення міжнародної конкуренції. Лише пропозиція якісних продуктів праці з новими властивостями, які не нижче рівня міжнародних стандартів, забезпечуватиме на світовому і внутрішньому ринках переваги та отримання стабільного прибутку. Передумовою економічних успіхів у конкуренції, поряд з дією інших факторів є, безумовно, забезпечення розвитку та активізації інноваційної праці.

Погоджуючись із авторами [3] про сутність інноваційної праці (як трудова діяльність творчого змісту), саме така праця сприяє продукуванню нових ідей, вдосконаленню засобів праці, появи прогресивних технологій, нової продукції, матеріалів, енергії. І саме творча праця розглядається у світовій практиці як вагомий чинник економічного розвитку. Доцільно зауважити, що темпи використання інвестицій та інновацій мають бути випереджаючими і складати не менше 6-7% від обсягу ВВП. Лише в такому разі держава може майбутньому забезпечити гідне місце в системі міжнародного поділу праці. На фінансування науки в Україні бюджетом передбачається біля 1% від обсягу ВВП, а в розвинених країнах – 2-4%.

Аналізуючи вітчизняну наукову літературу [1,3] можемо стверджувати, що активно розвиваються та на належному рівні забезпечена якість життя працюючих у тих країнах, де створені належні умови для розвитку науки, винахідництва, раціоналізаторства.

Відставання нашої держави в поширенні високих технологій – це не тільки зниження міжнародної конкурентоспроможності, а й низькі темпи зростання людського капіталу, економічного зростання країни і внаслідок цього, ми можемо залишитись поза новим інформаційним суспільством та наукомісткої економіки.

Розвиток та впровадження інноваційної праці забезпечить зростання якості життя громадян, сприятиме скороченню відставання від розвинутих країн світу, дасть можливість уникнути інформаційної та економічної ізоляції від світової економіки й світового суспільства, забезпечить активізацію процесів міжнародної інтеграції.

Вагомим чинником формування конкурентного середовища країни є ефективне використання та нарощування якісного людського капіталу. Очевидними є тісна взаємозалежність між якістю робочого місця, складністю і продуктивністю виконуваних робіт та винагорода за надані послуги праці.

Отже, піднесення ролі інноваційної праці забезпечить конкурентоспроможність підприємств, організацій та господарчої системи загалом, добробут та якість життя населення як регіону так і країни загалом.

Література

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 2-е изд., испр. и доп.– М.: НОРМА-ИНФРА-М., – 2000. – С. 67.
2. Інноваційна складова економічного розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Л.К. Безчасний. – Київ, 2000. – 260 с.
3. Семикіна М. В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград. – Степ, 2002.– 212 с.

Ковалева Т.В., ст. гр. ЭП-531
(научный руководитель Рывкина О.Л., к.э.н., доц.)
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства, г. Симферополь

О СУЩНОСТИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Одной из основных движущих сил эволюции подходов к стратегическому управлению предприятием является повышение неопределенности среды его функционирования. В настоящее время большинство исследователей определяют современные бизнес условия как высоко неопределенные. Обусловленное процессами глобализации в мировой экономике, усиление динамизма, нестабильности и непредсказуемости условий функционирования предприятий, требует поиска действенных методов и способов управления ими. Решение этой проблемы невозможно, в первую очередь, без изучения сущности неопределенности среды предприятия на понятийном уровне, что и является целью исследования.

В самом общем смысле термин «неопределенность» трактуется в словаре С.И. Ожегова как «неточность, неясность» [1]. С философской

точки зрения неопределенность, по мнению С.М. Сучкова, – это неотъемлемое существенное свойство, связанное с виртуальностью, потенциальностью некоторых состояний бытия, то есть их способностью существовать в процессах перехода, выбора, становления[2]. В данной трактовке неопределенность представляется как характеристика результата развития явления или процесса, предполагающая его неоднозначность. Сходный смысл закладывается в данное понятие и с позиции логического подхода, где неопределенность представляет собой недостаточную точность и ясность в выражении мысли, которая в связи с этим допускает две или даже множество интерпретаций [3]. Аналогичный аспект сущности неопределенности прослеживается и в кибернетическом подходе. Неопределенность здесь интерпретируется как неудача (неуспех) предсказать поведение некоторой системы на базе ее предполагаемых законов и доступной информации о начальном состоянии [4].

Симбиозом философско-кибернетического подхода к сущности неопределенности возможно считать подход Фокина Н.И. Автор считает, что общими характеристиками неопределенности являются неизвестность, неясность, недостоверность, сомнительность. При этом неопределенность может быть признаком, как события, так и величины. Неопределенность как признак события связан с тем, что вероятность его совершения полностью неизвестна, то есть исходы не связаны с каким-либо распределением вероятности. А неопределенность как признак какой-то величины сводится к тому, что она известна по своим размерам, но неизвестна по вероятности ее получения [5].

Таким образом, с позиции общенаучных подходов, неопределенность характеризуется недостаточностью информации о результатах (исходах) функционирования определенной системы, причем эти исходы могут варьироваться.

Выявленные общие характеристики понятия неопределенность справедливы применительно и к особенностям деятельности предприятия. Так, по мнению Савчука В.П., неопределенность это состояние неоднозначности развития определенных событий в будущем, состояние незнания и невозможности точного предсказания основных величин и показателей развития деятельности предприятия [6]. Войфел Ч. уточняет это определение, утверждая, что неопределенность – это ситуация, при которой человек, принимающий решения, не имеет информации о результатах деятельности [7]. Самуэльсон П. конкретизирует форму выражения этого результата, утверждая, что «она порождает несоответствие между тем, что

люди ждут, и тем, что действительно происходит, количественным выражением чего является прибыль или убыток» [7]. А Бернстайн П. источником неопределенности видит самих людей, так как их поведение и принятие решений часто бывает нерационально. А так как человек является субъектом хозяйственной деятельности, то неопределенность автоматически переносит и на нее [7]. С точки зрения Райзберга Б.А. неопределенность проявляется в виде недостаточности сведений об условиях, в которых будет протекать экономическая деятельность предприятия, низкая степень предсказуемости, предвидения этих условий. При этом неопределенность сопряжена с риском планирования, принятия решений, осуществления действий на всех уровнях экономической системы [8]. То есть, автор более широко определяет источники неопределенности и следствия, которые она вызывает в процессе управления деятельностью предприятия.

Таким образом, неопределенность рассматривается как неполнота и неточность информации, как о будущих условиях функционирования предприятия, так и о его состояниях, которые являются исходами принятия управленческих решений. В целях поиска адекватного таким условиям инструментария управления, позволяющего снизить риск появления неблагоприятного исхода, следует более глубоко изучить природу неопределенности среды предприятия, как с позиции ее характеристик, так и составляющих среды, которые могут ее обусловить.

Литература

1. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова // Российская АН; Российский фонд культуры. – 3-е изд., стереотипное. – М.: АЗЪ, 1996. – 928 с.
2. Сучкова С. М. Неопределенность в постнеклассической научной парадигме / С. М. Сучкова. – Саратов: Научная книга, 2006. – 264 с.
3. Дидье Жюлиа. Философский словарь. Пер. с франц. – М. Междунар. отношения, 2000. – 544
4. Глушков В. М. Энциклопедия кибернетики: в 2-х т. / В. М. Глушков. – К. : Гл. ред. Укр. советской энциклопедии, 1974. – 326 с.
5. Экономический словарь [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://dictionary-economics.ru/word>
6. В. П. Савчук «Оценка эффективности инвестиционных проектов» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.management.com.ua/finance/fin011-10.html>
7. Жданов И. Неопределенность в экономике [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.beintrend.ru/14>
8. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 495 с.

МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЕЛЕКТРОПОСТАЧАЛЬНИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ ЕНЕРГОРИНКУ

Ефективність функціонування економіки країни, рівень життя населення значною мірою залежать від надійності та якості електропостачання. Ринкові умови функціонування, значне зношення енергетичного обладнання, дефіцит енергоресурсів, неплатежі за спожиту електроенергію значно ускладнили для енергетичних підприємств вирішення проблеми формування раціонального попиту на електроенергію. Водночас функціонування енергоринку України актуалізує необхідність відповідної адаптації електропостачальних компаній (ЕК) до ринкових умов господарювання.

Покращити ефективність функціонування електроенергетики України та окремих енергетичних підприємств дозволяє концепція маркетингу. Проте маркетинг в електроенергетиці істотно відрізняється від маркетингу в інших галузях економіки, що зумовлено технологічними й економічними її особливостями (див. табл. 1).

Перелічені особливості електроенергетики ускладнюють процеси ринкових перетворень, формують їх специфічний характер. В даний час створений і функціонує оптовий ринок електроенергії (ОРЕ), в рамках якого здійснюють свою діяльність суб'єкти господарювання різних форм власності – виробники електроенергії – ТЕС, АЕС, ГЕС; Національна енергетична компанія (НЕК) “Укренерго”, яка займається передачею електричної енергії (магістральні електромережі 220 кВ і вище), оптовою торгівлею електричної енергії – до її складу входить Державне підприємство (ДП) “Енергоринок”, що також виконує функції диспетчерування; постачальники електроенергії та великі споживачі [1].

З технічної точки зору ОРЕ – це спільна взаємоузгоджена діяльність виробників для задоволення попиту енергопостачальників чи великих споживачів електроенергії. З економічної точки зору ОРЕ – це система економічних взаємовідносин суб'єктів підприємницької діяльності за умови отримання останніми ліцензій від Національної комісії регулювання електроенергетики (НКРЕ) на право здійснення діяльності з виробництва, передачі і постачання електроенергії.

Технологічні і економічні особливості електроенергетики

№ з/п	Чинники	Наслідки
1.	Жорсткість зв'язку виробництва і споживання	<ul style="list-style-type: none"> - безальтернативність транспортування електроенергії; - елементи природного монополізму; - наявність єдиної мережі електропередач та системи диспетчерування; - необхідність рівноправного обслуговування всіх господарюючих суб'єктів власниками електричних мереж; - неможливість складування електроенергії; - важливість прогнозування попиту на електроенергію за величиною і часом; - наявність специфічного товару – потужності
2.	Обмеженість асортименту продукції	- обмежені можливості поповнення енергетичних підприємств оборотними коштами
3.	Залежність попиту на електроенергію від умов енергоринку	<ul style="list-style-type: none"> - вплив на попит: а) підвищення енергетичної ефективності використання електроенергії споживачами; б) впровадження політики енергозбереження на рівні регіону і країни загалом; в) врахування кліматичних особливостей регіону; - еластичність попиту на електроенергію за ціною
4.	Якість електроенергії покращувати недоцільно, якщо вона відповідає певним стандартам	<ul style="list-style-type: none"> - обмеження у покращанні товару; - конкуренція за рахунок цінових факторів, покращання обслуговування споживачів

Особливостям маркетингової діяльності підприємств електроенергетики приділяється багато уваги в науковій літературі. Зокрема у [3] автори вважають за доцільне використовувати у електроенергетиці концепцію соціально-етичного маркетингу. З урахуванням основних її принципів, сутність маркетингової діяльності енергетичних підприємств визначається як діяльність, що полягає у досягненні їх цілей за рахунок вивчення та задоволення інтересів споживачів краще ніж конкуренти з урахуванням потреб електроенергетики та суспільства загалом. Дана концепція спрямована на вирішення головного питання: як за рахунок більш повного задоволення потреб споживачів забезпечити максимізацію прибутку ЕК.

Для електроенергетичної галузі важливою є також концепція синхромаркетингу, яка спрямована на вирівнювання, нерівномірного протягом доби, тижня та року, попиту на електроенергію. Це зумовлено тим, що форма графіку електричних навантажень є одним із основних факторів,

що визначають розміри, тип та техніко-економічні показники генеруючих джерел, що вводяться, та економічність роботи існуючих. Як показує статистика [1], найбільше електричної енергії споживається протягом осінніх та зимових місяців (оскільки збільшується потреба в електроенергії на освітлення та опалення), у весняні та літні місяці споживання зменшується. Протягом доби споживання електроенергії теж є дуже нерівномірним. Вирішувати проблему покриття попиту на електроенергію, слід враховуючи існуючу нестачу пікових потужностей в Україні.

Отже, використання у практичній діяльності ЕК маркетингу дозволить їм покращити своє становище на територіальному РРЕ. Приймаючи до уваги специфіку енергетичного виробництва, основні маркетингові зусилля ЕК належить спрямувати на управління попитом на електроенергію, що дасть змогу підвищити конкурентоспроможність електроенергії як товару, краще задовольнити потреби споживачів у якісному та надійному електропостачанні.

Маркетинг дозволяє змінити і доповнити функції управління, змістити акцент з позицій реагування на зміни у зовнішньому середовищі, на попереджувальні заходи. Це дасть змогу компанії визначити стратегічні і тактичні цілі, намітити програму їх реалізації, та найкращим чином працювати у ринкових умовах.

Література

1. Офіційний сайт міністерства палива та енергетики України [Інтернет ресурс]: <http://www.nerc.gov.ua/>
2. Дьяков А.Ф. Менеджмент и маркетинг в электроэнергетике // Дьяков А.Ф., Максимов Б.К., Жуков В.В., Молодюк В.В. - 3-е издание, 2007 . – 505 с.
3. Крикавський Є.В. Маркетинг енергозабезпечення// Крикавський Є.В., Косар Н.С., Мороз Л.А. // Львів: Національний університет “Львівська політехніка”, 2001. – 196 с.

Кондратьєва Т.М., ст. гр. ЕП 12С
(науковий керівник Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ТНК УКРАЇНИ

Сьогодні світ опинився на порозі нового економічного переділу, де головними гравцями будуть головні транснаціональні корпорації (ТНК) найбільших промислово розвинених держав. Ставками ж є нові ринки,

технології та надприбутки.

Саме ТНК — основний структурний елемент економіки більшості країн, провідна сила їх розвитку та підвищення ефективності. Глобальні тенденції інтернаціоналізації виробництва й капіталу, приватизації, стратегічних альянсів і лібералізації зовнішньої торгівлі поставили ТНК у центр світового економічного розвитку. З огляду на них і подальший перерозподіл світових ринків та сфер впливу, можна прогнозувати можливість появи найближчим часом міжнародних суперкорпорацій шляхом злиття, поглинання чи об'єднання найбільших компаній світу.

Однією з найважливіших стратегічних цілей, яку ставить перед собою Україна є інтеграція до світової економічної системи. Цю мету можна досягти шляхом створення українських транснаціональних компаній.

Розвиток власних транснаціональних компаній дасть нашій державі змогу підвищити свій статус на світовій арені, налагодити взаємовигідну співпрацю з більшістю країн світу та закріпити вплив України на розвиток світової економіки.

Створення українських ТНК дозволить певною мірою захистити національні економічні інтереси, сприятиме подальшому розвитку українських господарських структур, інтернаціоналізації їхнього виробництва й капіталу, інтеграції України у світову економіку, її участі в глобальних трансформаційних процесах (табл.1).

Стратегія економічного розвитку України передбачає сприяння процесам транснаціоналізації українського корпоративного капіталу на користь нарощування його конкурентоспроможності і фінансового потенціалу, а не боротьбу з ним через реприватизацію.

Формування українських ТНК може стати одним з стратегічних пріоритетів державної політики, яка за умови створення відповідного зовнішнього середовища (податкового стимулювання, у тому числі вибіркового стимулювання перспективних підприємств і областей), сприятиме підвищенню конкурентоспроможності економіки і за рахунок ексклюзивних можливостей ТНК забезпечить виживання національних підприємств в умовах, в той час, як “чистий національний виробник” неминуче програє конкурентну боротьбу. При цьому забезпечення балансу між іноземними і “українськими” ТНК загострить конкурентну боротьбу на ринку і сприятиме як кращому задоволенню потреб споживачів, так і підвищенню конкурентоспроможності національної економіки.

Найбільш відомі ТНК України

Назва компанії	Загальні відомості
1	2
"УкрАВТО"	<p>"УкрАВТО" – транснаціональна автомобільна компанія. Найкрупніший в Україні виробник автомобілів, дистриб'ютор і постачальник сервісних послуг. Експортує автомобілі в країни СНД і далекого зарубіжжя. Виробляє, імпортує і експортує легкові автомобілі ЗАЗ, "Mercedes-Benz", "Chrysler", "Jeep", "Dodge", "Opel", "Chevrolet", "Toyota", "Nissan", "Renault", "Daewoo", "Lada", "Landmark", "Chery", грузовики і автобуси "I-Van", "TATA", "JAC", "Dong Feng". Виробництво і обслуговування автомобілів вимагає налагодженого циклу поставки запасних частин на всі підприємства корпорації. Компанія "ЗіпАВТО", що забезпечує підприємства запчастинами, пропонує продукцію відомих торгових марок виробників. Серед них BP, "Castrol", "Fram", ABS, "Bilstein", "Ruvilla", "Bosal", "Valeo", "Euquem" і ін. активи. До складу корпорації "УкрАВТО" входять: заводи з виробництва автомобілів – два в Україні і два в Польщі (у тому числі український ЗАЗ і польський FSO), заводи з виробництва комплектуючих – 10 в Україні і 12 в Польщі, автосалони і пункти продажів – 400 в Україні і 76 в Польщі, сервісні центри – 222 в Україні і 192 в Польщі.</p> <p>Крім того, корпорація виступає акціонером фінансової групи "Автоальянс", компаній страхових "Дженералі Гарант Страхування" і "Дженералі Гарант Страхування життя", компанії по міжнародних вантажоперевезеннях "Транскапітал", туристичної компанії "Гермес Тревел Груп", декількох ресторанів в Києві і Київській області. Володіє мережею АЗС "УкрАВТО", митно-ліцензійними складами в Києві, Донецьку і Сімферополі та ін. активами.</p>
Індустріальний Союз Донбасу" (ІСД)	<p>Корпорація "Індустріальний Союз Донбасу" (заснована в 1995 р. в Донецьку) входить до числа найбільших транснаціональних компаній, що займають ключові позиції у виробництві сталі Центрально- і Східно-європейського регіону. З виробничою потужністю більше 10 млн.т сталі в рік металургійна група корпорації перебуває в трійці лідерів сталеливарної промисловості України, а також входить до числа 30 найбільших металургійних компаній світу за версією Міжнародного інституту чавуну і сталі. Підприємства групи ІСД здійснюють поставки порядку трьох тисячам клієнтів в більш ніж 40 країн світу. ІСД інвестує засоби в ринки Східної і Центральної Європи, що розвиваються, – Україну, Польщу, Угорщину, Чехію. В корпорацію входять наступні металургійні активи: АТ "Алчевський металургійний комбінат" (Алчевськ, Україна), АТ "Дніпровський металургійний комбінат ім. Дзержинського" (Дніпродзержинськ, Україна), "ІСД - Дунаферр" (Дунайварош, Угорщина), "ІСД - Гута Ченстохова" (Ченстохова, Польща), АТ "Дніпропетровський трубний завод" (Дніпропетровськ, Україна), АТ "Алчевськкокс" (Алчевськ, Україна), Краматорський металургійний завод ім. Куйбишева (Краматорськ, Україна), Армавірський металургійний завод (Армавір, Росія). Торгові партнери корпорації – компанія "Дуферко і ТОВ" "Українська гірничо-металургійна компанія". На своїх підприємствах корпорація здійснює плановану інвестиційну політику, направлену на їх модернізацію і реконструкцію. Загальний запланований об'єм інвестицій на 2005-2011рр. – 2,7 млрд. дол. США</p>

1	2
<i>Кондитерська корпорація "ROSHEN"</i>	В 2007р. реалізація продукції "ROSHEN" склала більше \$650 млн. (майже на 25% більше в порівнянні з 2006р.). Загальний об'єм – 350 тис.т (на 13% більше, ніж в 2006р.). Для українського ринку корпорація провела 150 тис. т продукції (на 11% більше, ніж роком раніше). Близько 25% всіх українських солодошів випускається на фабриках підприємства – Київської, Вінницької, Маріупольської і Кременчуцької. З 2001р до корпорації "ROSHEN" входить Липецька кондитерська фабрика "Ліконф" (Росія), в 2006р. – Клайпедська кондитерська фабрика (Литва). В асортименті корпорації більше 200 видів цукерок, шоколаду, карамелі, печива, вафель, мармеладу і тортів. Корпорація працює з 40 дистриб'юторами в Україні і 100 - в країнах СНГ. Продукція експортується до Росії, Казахстану, Узбекистану, Молдови, Естонії, Латвії, Литви, США, Канади, Німеччини та Ізраїлю. В 2007р. виробничі об'єкти корпорації "ROSHEN" сертифіковані відповідно до вимог міжнародних стандартів якості і безпеки продуктів харчування ISO 22000:2005.
<i>Систем Кепітал Менеджмент" (СКМ)</i>	"Систем Кепітал Менеджмент" – найбільша фінансово-промислова група України. Діяльність сконцентрована в чотирьох основних сферах: металургія і видобуток вугілля; виробництво електроенергії; банківська справа і страхування; телекомунікації. Крім того, СКМ володіє і управляє активами в інших секторах бізнесу, включаючи нерухомість, медіа-бізнес, видобування і переробку глини, роздрібну торгівлю, машинобудування, виробництво пива, автозаправні станції, спорт. Крім українських активів СКМ володіє компаніями в країнах Євросоюзу і Швейцарії. В 2007р. консолідований дохід підприємств групи склав \$9,563 млрд. Консолідовані активи групи в 2007р. склали \$19,903 млрд. Згідно даних звітності СКМ за стандартами МСФО, цей показник більш ніж на 75% перевищив аналогічний показник попереднього року. СКМ володіє контрольними пакетами акцій більше 90 підприємств (включаючи опосередковане володіння), на яких трудяться близько 165 тис. людей. Входить до числа найбільших вітчизняних інвесторів в українській економіці. В період з 2006 по 2010рр. СКМ інвестував в національну економіку близько \$6 млрд. Гірничо-металургійні підприємства СКМ, з'єднані в групу "Метінвест", щорічно видобувають 10,8 млн.т сталі. До групи "Метінвест" входять 23 українських і зарубіжних підприємства.

Костенко В.Р., ст. гр. ОА 11

(науковий керівник Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц.)

Кіровоградський національний технічний університет

ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних умовах підприємство виступає як самостійний суб'єкт господарської діяльності, має статус юридичної особи і здійснює всі види

діяльності (виробничу, науково-дослідну, комерційну) з метою одержання прибутку, що в свою чергу вимагає економіко-правового аналізу виробничо-фінансового стану та його змін при відповідних змінах ринкової кон'юнктури.

Одним з інструментів з'ясування конкурентоздатності підприємства є фінансовий аналіз – комплексне вивчення фінансового стану підприємства з метою оцінки досягнутих фінансових результатів, що проводиться за допомогою економіко-статистичних методів за даними трьох потоків інформації: нормативної, планової та фактичної.

Фінансовий стан підприємства визначається сукупністю показників, що відображають наявність, розміщення і використання ресурсів підприємства, його реальні й потенційні фінансові можливості. Він безпосередньо впливає на ефективність підприємницької діяльності господарюючих суб'єктів. У свою чергу фінансовий стан суб'єктів господарювання прямо залежить від результатів їх підприємницької діяльності.

Забезпеченість підприємства активами в межах розрахункової потреби та їх раціональне використання створюють широкі можливості для подальшого поліпшення кількісних і якісних показників господарювання.

Підприємець, бізнесмен, керівник підприємства зацікавлені у докладному аналізі фінансових потоків, щоб на основі одержаної інформації приймати управлінські рішення, які регулюватимуть формування фінансових ресурсів і впливатимуть на потоки грошових коштів. Слід зазначити, що головним для обґрунтування якісно нового управлінського рішення є виявлення тенденцій розвитку проблеми як у звітному періоді, так і на перспективу.

Завдання аналізу фінансового стану підприємства зумовлені завданнями управління підприємством у трьох сферах діяльності – фінансовій, інвестиційній та операційній (виробничій), що поєднані рухом фінансових ресурсів. Звідси завдання фінансового аналізу полягають в інформаційному забезпеченні прийняття обґрунтованих рішень за такими напрямками діяльності підприємства:

- фінансовою – управління пасивами (забезпечення підприємства фінансовими ресурсами; визначення оптимального розміру, складу і структури джерел фінансування зі свідомим ризиком за очікувані вигоди, що пов'язаний з використанням зовнішніх позик);
- інвестиційною – управління активами (розподіл фінансових ресурсів, визначення оптимального розміру, складу і структури активів підприємства, вибір і реалізація інвестиційних проектів);

- операційною – управління фінансовими результатами діяльності (прибуткова поточна діяльність завдяки ефективному використанню наявних ресурсів).

Якісний аналіз має передувати кількісному, оскільки за його допомогою можна встановити найактуальніші для підприємства проблеми щодо показників його виробничої діяльності. Необхідно враховувати істотний вплив зовнішніх чинників: зміни рівня цін на матеріально-технічні ресурси, зміни ставок процентів; зміни в податковому законодавстві тощо. Важливо визначити місце підприємства в галузі, його конкурентоспроможність. У процесі аналізу слід урахувувати специфіку галузі, форму власності, розміри підприємства. Отже, аналізуючи фінансовий стан підприємства необхідно виконувати наступні завдання:

- проводити об'єктивну оцінку фінансового стану, фінансових результатів, ділової активності підприємства;
- розробити процедуру оперативного контролю виробничої діяльності;
- виявляти чинники і причини, що зумовили досягнутий фінансовий стан підприємства, водночас приділяючи особливу увагу виявленню негативних чинників, які призводять до різкого спаду, а також до банкрутства;
- виявляти резерви покращення фінансових результатів і фінансового стану підприємства, забезпечувати розробку заходів щодо використання цих резервів у виробництві;
- готувати на основі проведеного аналізу управлінські рішення., спрямовані на підвищення економічної ефективності фінансового стану.

Слід зазначити, що в процесі фінансового аналізу можна визначити й інші завдання залежно від конкретних умов діяльності підприємства, але найсуттєвішими є:

- надання оцінки виконання плану по надходженню фінансових ресурсів та їх використанню з позиції покращення фінансового стану підприємства;
- прогнозування можливих фінансових результатів, економічної рентабельності виходячи з реальних умов господарської діяльності, наявності власних та залучених ресурсів та розроблених моделей фінансового стану при різних варіантах використання ресурсів;
- розробка конкретних заходів, спрямованих на більш ефективне використання фінансових ресурсів та зміцнення фінансового стану підприємства.

Отже, на сучасному рівні розвитку економіки необхідно

застосовувати такі економічні важелі, які б допомогли підвищити конкурентоспроможність підприємств, знаходити дієві заходи виходу з критичного стану. Важлива роль належить передусім фінансовому аналізу, за допомогою якого можна об'єктивно оцінити фінансовий стан підприємства, його можливості виживання в ринкових умовах, своєчасно приймати ефективні управлінські рішення, спрямовані на зміцнення фінансового стану підприємства.

Костюк С.В., ст. гр. ЕП 12м
(науковий керівник Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ДИНАМІКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПАТ «ГАЙВОРОНСЬКИЙ СПЕЦКАР'ЄР»

На сучасному етапі підвищення продуктивності праці є одним з найважливіших чинників виходу з економічної кризи, підвищення рівня життя населення, забезпечення стабільного та потужного економічного зростання. Кожне підприємство має за мету працювати з найбільшою продуктивністю, тим самим забезпечуючи конкурентоспроможність своєї продукції, і як кінцевий результат отримати максимально можливий прибуток. В такому випадку актуальним є дослідження поняття продуктивності праці, вивчення факторів, резервів її підвищення та застосування цих знань на практиці.

Теоретичні аспекти продуктивності праці розробках вітчизняних вчених - О.Е. Германової, А.С. Семенова, Д.П. Богині, В.О. Єрьоменко, А.В. Калини, В. Філева, Н.О. Павловської. Питання методології і методики аналізу продуктивності праці, виявлення резервів її зростання досить широко досліджені в працях зарубіжних дослідників-економістів А.Є.Аврутіна, Ю.Д.Борисова, Б.С.Бушуєва, В.М.Зарубіна, В.І.Золотарьова, Я.М.Купермана, В.С.Сєрова, Є.К.Сєдих, В.І.Стомахіна, А.А.Френкеля, Д. Кларка, Д. Кендрика, Д. Скотта Синка, Р. Аллепа, Ж. Ришара, Дж. Грейсона, К.О'Делла та інших. У наукових працях розглядаються різні підходи щодо методів визначення продуктивності праці, класифікації факторів, резервів її зростання, планування і аналізу трудових показників.

На даному етапі продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки степінь використання

трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності всієї ринкової системи в цілому. А це означає, що фундаментальним напрямком розвитку нової ринкової системи повинні стати стабілізація вітчизняного виробництва і ріст на цій основі продуктивності праці.

Згідно з вимогами економічної теорії продуктивність праці обов'язково повинна випереджувати зростання середньої заробітної плати хоча б на 1-2%. Як видно з таблиці за 2010-2011рр навпаки, ріст продуктивності праці відставав від середньої заробітної плати в натуральних показниках на 19,1%, а в грошових на 8,6%.

Таблиця 1

Динаміка продуктивності праці на ПАТ «Гайворонський спецкар'єр»
за 2010-2011роки

№п/п	Назва показника	Од. виміру	2010р	2011р	%	2012	%
1	Випуск щебня	тис. м ³	519,5	629,7	121,2	660	104,8
2	Сума товарної продукції	тис. грн.	26202	34290	130,9	41160,7	120,0
3	Чисельність ПВП	чол.	170	168	98,8	176	104,8
4	Продуктивність праці за випуск в натуральних одиницях	м ³ /чол.	3056	3748	122,4	3750	100,0
5	Продуктивність праці за грошовим показником	грн./чол.	154130	204106	132,4	233864	114,6
6	Середня заробітна плата	грн./чол.	2682	3795	141,5	4250	112,0
7	Співвідношення темпів росту продуктивності праці та темпів росту середньої заробітної плати	Натурал. грош. од.	-	-	-19,1 -8,6		-12 +2,6

В 2012- 2011 роках положення трохи покращилось, і в грошовому виразі продуктивність праці підвищилась на 2,6%випереджала середню заробітну плату, тобто підприємство себе «не проїдало», а накопичувало фінансовий резерв.

В ринковій економіці, а тим більше в будівельній галузі, де часто виникають різкі спади ділової активності, втримати правила співвідношення продуктивності праці досить важко. ПАТ «Гайворонський спецкар'єр» після важкої загальнодержавної економічної кризи поступово відновлює економічну ефективність своєї виробничої діяльності і покращує відповідні показники.

Отже, велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно – економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До таких факторів належать:

- удосконалення організації праці шляхом застосування передових методів і прийомів праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;

- удосконалення організації управління виробництвом шляхом удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, впровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

Кривко К.В., ст. 2 гр. спеціальності «Економіка підприємства»
(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

МІЖНАРОДНА МОБІЛЬНІСТЬ ВЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ: ПРИЧИНИ, ДИНАМІКА РОЗВИТКУ, ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Міжнародна мобільність вчених і студентів – соціально-економічне явище, пов'язане з тимчасовою чи постійною зміною вченими свого робочого місця задля подальшої наукової діяльності та переміщення студентів у рамках міжнародного освітнього простору. На сьогодні дане питання є надзвичайно актуальним у зв'язку з глобалізаційними процесами у світовій науці і освіті.

Причинами міграційних процесів серед вчених є нестача інвестицій і фінансування у прогресивні галузі науки, занепад вже існуючих галузей, невідповідна оплата праці науковців, формальність функціонування наукових інститутів і центрів, відсутність гідних умов праці, а також зв'язку між науковою розробкою та її впровадженням у життя, низька активність патентування, зниження рівня якості освіти через втрату наукового цвіту нації.

Для порівняння наведемо дані про науковість ВВП в розвинутих країнах світу у 2012 році: Швеція – 3,7%, Японія – 3,06%, США -2,84%, Німеччина – 2,29% , Франція -2,18%, Великобританія -1,83%, Канада – 1,61% від фактичного ВВП. В Україні даний показник досягає лише 0,43%.

Окрім цього фінансування має хвилеподібний характер і у значний мірі визначається становищем економіки країни [1].

Другою складовою наукового міграційного руху є академічна мобільність. Академічна мобільність студента – це можливість протягом періоду навчання провчитися один або декілька семестрів у іншому вищому навчальному закладі, де готують фахівців із цієї ж спеціальності із урахуванням досягнень попередніх навчальних періодів, що дає змогу ефективніше розвивати інтелектуальний потенціал, оскільки студент може самостійно обирати навчальний заклад, курси, предмети. Головними причинами, що спонукають студентів навчатись за кордоном є :

- можливість здобуття якісного освітнього і наукового рівня;
- збагачення досвідом;
- можливості подальшого працевлаштування;
- підвищення конкурентоспроможності набутих знань [2, с.14].

Вищі навчальні заклади в розвинутих країнах пропонують кращий асортимент навчальних послуг перш за все через те, що вони фінансуються у достатній мірі. Найпривабливіші країни для навчання мають значно вищий рівень фінансового забезпечення університетів, ніж Україна, наприклад, США витратили на освіту 828564 млн. доларів, Німеччина – 135936 млн. дол., Франція – 124139 млн. дол. у 2012 році. Україна виділила з державного бюджету у 2012 році 17380 млн. дол.[6].

Особливо активним переміщення науковців стало можливим після усунення формальних умов виїзду за кордон і послаблення політичної ізоляваності країни. Найбільше докторів науки залишило Україну в 1994 році. Протягом наступного десятиліття країну залишило дещо більше тисячі кандидатів наук, а загальна чисельність скоротилася приблизно на 6 тисяч. Таким чином, очевидно, що на зовнішню міграцію вчених накладається ще й внутрішня. Науковці залишають свої робочі місця і фах з причин невідповідності умов і вимог до праці, надаючи при цьому перевагу більш запитаним професіям і спеціальностям, які є кращим джерелом доходу [3, с.22]. Проте ці дані є неточними, адже фіксувати фактичний виїзд науковців з країни дуже важко, зміна робочого місця зовсім не означає перереєстрацію громадянства, яка дала б можливість вести офіційну статистику еміграції вчених. Дані про кількість вчених в Україні дають можливість прослідкувати зменшення їх чисельності, в тім числі й з причин виїзду за кордон.



Рис.1. Чисельність науковців в Україні в 1990-2011 рр. [4]

Спадна тенденція у чисельності працівників сфери науки в Україні опосередковано впливає і на міграційну активність студентів. Погіршення якості освіти внаслідок зміни якісних характеристик наукового потенціалу країни змушує амбітних і цілеспрямованих студентів шукати шляхи вирішення проблеми. За даними 2009 року найбільша кількість українських студентів навчається в Російській Федерації (12 101). Друге місце за чисельністю українських студентів займає Німеччина (6 437), третє – Польща (3 210), четверте – США (1 688), п'яте - Франція (1 334) [5]. Таким чином, проблеми втрати країною науковців накладаються на освітню ситуацію. Хоча міграційні процеси після всесвітньої фінансової кризи 2008 року і уповільнили свої темпи, та статистика чітко демонструє, що популярність наукової праці падає серед українського населення. Але варто зазначити, що уряд здійснює і прогресивні кроки у вирішенні даного питання: введено гарантований розмір стипендій аспірантам, засновано щорічні стипендії Президента України і Національної академії наук молодим вченим, організовано пенсійне забезпечення вчених, підтримку науковців оборонно-промислового комплексу, стимулюється діяльність організацій і фондів, програми співробітництва з зарубіжними країнами. Саме комплексне стимулювання наукової діяльності та налагодження її взаємозв'язку з освітою, яке включає не лише пряме регулювання наукових та освітніх процесів, а й стабілізацію економічних, політичних та соціальних процесів у країні, може принести бажаний результат. Україна має бути не донором науковців, а державою, яка маючи потужний науковий фундамент, обмінюється з іншими країнами науковим досвідом і залучає іноземні кадри у вітчизняну науку.

Наукова і освітня міграція вчених і студентів – чудова можливість збагачення загальнонаціонального людського капіталу. Створення гідних умов праці і навчання дозволить повернути і утримати науковців та студентів, які розширили межі свого досвіду та поглибили знання.

Література

1. Власова І. Особливості фінансування інноваційної сфери в розвинутих країнах світу / І. Власова // Вісник КНТЕУ: Держава та економіка. - 2009. - №1. - С. 36-47.
2. Мокій А. І. Академічна мобільність : виклики і загрози для людського капіталу України / А. І. Мокій, І. А. Лапшина // Науковий вісник Волинського університету ім. Лесі Українки. - 2009. - №11. - С. 14-17
3. Наумовець А. Г. Роль міжнародної мобільності вчених на різних етапах історії науки України / А. Г. Наумовець, О. С. Попович // Вісник НАН України. - 2012. - №1. - С. 22-23
4. Державний комітет статистики [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. За кордоном навчається більше 32 тисяч українських студентів // Тиждень. ua. - [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/40678>
6. Статистика країн світу. - [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://iformatsiya.ru/tab1/463-rasxody-na-obrazovanie-stran-mira.html>

Кулик А. О., ст. гр. ЕП 09
(науковий керівник Харченко І. В., к. е. н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ЗАГАЛЬНОКОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ІНТЕРНЕТ ПРОВАЙДЕРІВ

Інтернет давно став важливим елементом життя більшості українців. А німецькі вчені визначили його нагальною життєвою потребою. Інтернет провайдерів досить багато навіть на кіровоградському ринку, тому зосередимось на основних. Компанії «Укртелеком», «Воля» та «Київстар» займають 2/3 ринку. При виборі Інтернет – провайдера звертають увагу на якість послуг і ціну, тобто те, що в стратегії називається загальноконкурентною стратегією. Тому спочатку треба визначити дану стратегію для цих компаній.

Ми вважаємо основні показники якості: швидкість та надійність. Надамо відповідно вагові коефіцієнти 0,8 та 0,2.

Показник критерію якості буде мати вигляд:

$$Я = \frac{V}{V_{\max}} + 0,2 \frac{\%Z}{100}$$

де V- швидкість даної компанії,

V_{\max} –максимальна швидкість на ринку,

$\%Z$ – відсоток задоволених споживачів.

Показник конкурентоспроможності. За яким можна визначити загальноконкурентну стратегію. Визначимо так:

$$K = \frac{Я}{Ц}$$

Ринок широкосмугового доступу в Інтернет є одним з найдинамічніших і найконкурентніших в Україні. Однак через велику конкуренцію і, як наслідок, зниження тарифів для користувачів, спостерігається уповільнення темпів доходів провайдерів.

Таблиця 1.

Динаміка росту абонентської бази зазначених операторів, тис. чол.

Назва компанії	Роки					
	2010	Частка ринку, %	2011	Частка ринку, %	2012	Частка ринку, %
Укртелеком	1048	41,6	1343	43,9	1493	43,2
Воля	420,5	16,7	460	15	520	15
Київстар	226	8,9	414	13,5	566	16,4
Інші 7 операторів	826,5	32,8	843	27,6	881	25,4
Всього абонентів	2521	100	3060	100	3460	100

Інші 7 операторів значну роль не відіграють на ринку, тому ми їх не беремо до уваги.

«Укртелеком» працює на телефонних лініях за технологією ADSL (асиметрична цифрова абонентська лінія), яка поступається волоконно-оптичному кабелю. Швидкість та ціна не найкраща.

Будемо брати по швидкості, яка є по всій території України 2 Мбіт/с – 55 грн./місяць, максимальна швидкість 20Мбіт/с – 165 грн./місяць. «Укртелеком» має багато користувачів, які з них відмітили 43%, що задоволені послугами. Спостерігається реалізація стратегії не дуже добре, тому що є значні нарікання на якість (відсутність Інтернету) це останні 57%, але працюють над своїми недоліками, підвищили швидкість та ціну залишили незмінною.

Показник критерія якості

$$Я = 0,8 \frac{20\text{Мбіт/с}}{100\text{Мбіт/с}} + 0,2 \frac{43\%}{100} = 0,16086$$

Показник конкурентоспроможності

$$K = \frac{0,16086}{165} = 0,00098$$

З цього можна сказати, що акцент йде не на якість і швидкість, тому що низькі показники по відношенню до ціни. Але є сильні сторони компанії це надання послуг: кабельний Інтернет, безпроводний Інтернет, телефонний зв'язок стаціонар та мобільний. Керується загально конкурентною стратегією диференціації.

Проглянувши в соціальних мережах оцінки користувачів, «Воля» має багато неполадок, не має надійності в тому що буде постійно Інтернет чи кабельного телебачення. Але дешевий Інтернет 5Мбіт / с - 60 грн./місяць та спеціалізація компанії на надані послуги кабельного телебачення. Завдяки якому компанія отримує більше доходів та має багато клієнтів. Відмітили, що задоволені послугами – 34%.

$$Я = 0,8 \frac{100 \text{ Мбіт} / \text{с}}{100 \text{ Мбіт} / \text{с}} + 0,2 \frac{34\%}{100} = 0,80068$$

$$K = \frac{0,80068}{125} = 0,00641$$

Підтверджує те, що швидкість досить хороша, яку потребує кабельне телебачення і задовольняє споживачів, але з дуже низькою надійністю. Що і веде до зменшенню користувачів, тим самим не отримує вищий рейтинг серед найкращих провайдерів. З цього можна сказати, загально конкурентна стратегія фокусування «твої потреби краще за всіх».

Якість послуг «Київстара» високі це надійність, високий рівень обслуговування, наявність швидкості, відповідає обіцяному, а також ціна на послуги менша ніж у інших розглянутих 3Мбіт/с – 50грн. Максимальна 100Мбіт/с – 150грн.

$$Я = 0,8 \frac{100 \text{ Мбіт} / \text{с}}{100 \text{ Мбіт} / \text{с}} + 0,2 \frac{83\%}{100} = 0,8166$$

$$K = \frac{0,8166}{150} = 0,00544$$

Але порівняно з іншими провайдерами ціна менша, тому компанія користується стратегією лідирування на основі зниження витрат (цін) і завдяки цьому «Київстар» почав впливати на 16,4% частку ринку.

Отже, вже багато років лідируючи позиції тримає «Укртелеком», але в останньому році кількість споживачів зменшилась на 0,7%. Якість компанія не покращує, таким чином компанія послаблює свої позиції і стає менш конкурентоспроможною, з розрахунку показник якості і конкурентоспроможності найнижчі відносно розглянутих провайдерів. Потреби у диференціації вже зменшуються внаслідок підвищення

інформованості споживачів про ситуацію на ринку взагалі та по окремих групах товарів. Рекомендуємо більше звернути на реклами, та прокласти нові лінії кабелю для покращення якості і збільшити територію покриття. Лідируючі позиції у компанії завдяки іншим послуг.

В компанії «Воля» також спостерігаємо доволі багато недоліків. Перше те, що відзначено вище кількість споживачів не зростає і не зменшується, якщо компанія не встановить чітку стратегію, тому споживач не може визначитись краще чи гірша, чи краща компанія за інших, таким чином втрачає споживачів. Ризик скорочення відмінностей у характеристиках потреб вузької стратегічної групи і ринку взагалі; за рахунок подальшої сегментації ринку всередині стратегічної цільової групи, що здійснюють конкуренти. Використовує захисну стратегію, це видно з того що 2 роки кількість абонентів відносно ринку не змінюється, тобто компанія не впроваджує інновації, але зменшила ціну більше ніж конкуренти. Завдяки цьому більше ніж у всіх показник конкурентоспроможності. Але за показником якості поступається «Київстару». І намагається тримати свої позиції за рахунок акцій щодо кабельного телебачення. Також, якщо компанія не покращить якість, може лишитись лідируючих позицій. На даний момент з розглянутих компаній найгірший стан має ця компанія. Швидкість Інтернету не відповідає обіцяному це теж є великим мінусом.

«Київстар» з початку свого існування привертає увагу споживачів якістю послуг. Ще до якості компанія знижує ціни, щоб задовольнити всіх споживачів. Але не на стільки, щоб бути більш конкурентоспроможним як «Воля». З кожним роком компанія збільшує свої можливості і цим вона зможе виграти конкурентну боротьбу. Також використовує стратегію нападу і при цьому впливає на частину ринку.

З таблиці видно, що кожен рік кількість абонентів зростає, тобто життєвий цикл ринку на етапі зростання. З цього випливає те, що зараз на ринку гостра конкуренція, яка сприяє покращенню послуг, щоб зацікавити споживача саме в їхніх послугах.

Література

1. <http://www.ukrtelecom.ua/>
2. <http://volia.com/rus/>
3. <http://www.kyivstar.ua/kr/mm/>
4. Ансофф И. Стратегическое управление.-М.: Экономика,1989.

ТОВАРНИЙ МІКС ЯК НАПРЯМ МАРКЕТИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємство розробляє комплексний товарний мікс, у якому крім проблем оптимізації товарного асортименту вирішуються задачі цілеспрямованого впливу на купівельний попит і створення привабливого іміджу товарів підприємства.

У сучасному маркетингу товарний мікс — це сукупність інструментів, за допомогою яких підприємство забезпечує найбільш повне визнання своїх товарів споживачами. Товарний мікс є одним з чотирьох основних субміксів комплексу маркетингових взаємодій підприємства. Кожен субмікс — товарний, ціновий, розподільний і комунікативний — включає самостійний комплекс заходів, проведення яких формує відповідну політику підприємства в сфері маркетингу.

Визначення інструментів товарного міксу ґрунтується на маркетинговому розумінні якості товарів, запропонованих підприємством на цільових сегментах.

Товари повинні володіти п'ятьма характеристиками якості: рівнем технологічної якості; набором експлуатаційних властивостей; зовнішнім оформленням; характерним упакуванням і марочною назвою; привабливою марочною назвою.

Відзначені характеристики товару дозволяють підприємству визначити основні інструменти товарного міксу і, отже, напрямку її товарної політики.

Визначення інструментів товарного міксу пов'язано з вирішенням основних проблем маркетингу підприємства: вибором макета якісних характеристик товарів; оптимізацією товарного асортименту; розробкою моделі обслуговування покупців.

У сучасних умовах у макет якісних характеристик товару крім п'яти традиційних елементів якості включають конструктивні особливості товару, покликані підкреслити відповідність дизайну продукції її робочим характеристикам. До конструктивних особливостей товару належать зручність обслуговування — наявність усіх необхідних умов для обслуговування і ремонту товарів; зручність експлуатації — комфортність, низькі операційні витрати (витрати, пов'язані з використанням продукції

протягом усього терміну служби — страхування, споживання електроенергії, установка); естетичність — відповідність індивідуальним смакам споживача, стилеві оформлення офісу, житлового приміщення і т.д.

Імідж і привабливість продукції підприємства сприймаються покупцем як результат сполучення якості товару з якістю обслуговування. На ефективність сервісу підприємства впливають: якість постачань (зручність замовлення і швидкість його виконання; комплектність постачань); рівень кваліфікації торговельного персоналу (професіоналізм, оперативність (швидка відповідна реакція на проблеми покупців), інформованість, комунікабельність); рівень торговельного обслуговування (установка і налагодження устаткування, консультації і навчання покупців; швидке усунення неполадок; надання пільгових фінансових умов покупки (гранти, позички).

При такому підході до визначення інструментів товарного міксу підприємство на практиці зможе реалізувати головний принцип своїх маркетингових комунікацій — індивідуалізацію відносин зі споживачем.

Управління товарним асортиментом, якістю товару, обслуговуванням покупців, тривалістю існування продукції на ринку складає основний зміст маркетингової політики підприємства. Вона припускає визначений курс дій підприємства щодо оптимізації її товарного асортименту, підвищення конкурентноздатності продукції і якості обслуговування на основі продуманих принципів, завдяки яким забезпечується наступність рішень і заходів в інших субміксах комплексу маркетингу (ціновому, розподільному і комунікативному).

Література

1. Дойль П. Маркетинг - менеджмент та стратегії. 3-є вид. / Пер. з англ. под ред. Ю.Н. Каптуревського. - СПб.: Пітер, 2003. - 544с.
2. Котлер Ф. Основи маркетинга: Пер. с англ./ Общ.ред. и вступ.ст.Е.М.Пеньковой. – М.:Прогресс, 1990.-736с.

Лапшин Н.О., Лінік Ю.А., ст. гр. УП 09
(науковий керівник Красножон Н.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В Україні щорічно відбувається ріст інтелектуалізації праці, свідомості й активності робітників, зростання матеріальних і духовних

потреб працівників призводить до поступового наростання конфлікту між продуктивними силами, що бурхливо розвиваються і застарілими виробничими відносинами. Це змушує науковців шукати нові способи інтенсифікації найманої праці, заохочення працівників до максимального використання фізичних, інтелектуальних та творчих можливостей. Одним із головних завдань для підприємств різних форм власності є пошук ефективних способів управління працею, що забезпечує активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є мотивація [1].

Актуальність дослідження полягає у тому, що у ринковій економіці головним фактором стабільного розвитку суспільства є посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні результативності діяльності на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів доходів працюючих з кількістю та якістю витраченої ними праці. В ринковому середовищі необхідно не просто забезпечувати матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, але і зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Це, зокрема, можна зробити за допомогою нематеріального стимулювання [2, с. 58].

Аналіз питань, що пов'язані з мотивацією і стимулюванням праці розглянуті в наукових працях зарубіжних та вітчизняних учених, таких як: А.Г. Абалкіної, В.П. Белової, В.Н. Бобкова, П.Г. Буніча, Н.А. Волгіна, Ю.К. Балашова, Р.А. Яковлева, М.Д. Долішного, В.І. Герасимчука, І.Ф. Гнібіденка, О.А. Грішнової, М.В. Семикіної й ін.

Проте, на сучасному етапі розвитку виробництва і суспільства у вітчизняній науковій літературі проблематика стимулювання та мотивації праці набуває якісного нового дискусійного бачення.

Метою аналізу даного питання є визначення видів, а також виділення деяких аспектів системи стимулювання праці персоналу на підприємстві.

У науковій літературі немає однозначного трактування термінів: мотив і стимул, мотивація та стимулювання, багато науковців не роблять розподілу між мотивацією та стимулюванням праці працівників, вживають їх як синоніми, або ідентичні поняття. На нашу думку, кожне з вище зазначених понять несе своє змістове наповнення та суттєво різниться одне від одного. Так, науковці, О.Є. Кузьмін та О.Г. Мельник зауважують, що мотивування – це вид управлінської діяльності, що забезпечує процес стимулювання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації [2, с. 46]. Науковці визначають, що мотивування – це одна із загальних функцій менеджменту

поряд із плануванням, організуванням, контролюванням і регулюванням.

Науковці Ю.К. Балашов та А.Г. Коваль трактують поняття стимулювання, як ціленаправлений вплив на свідомість працівника економічними, соціальними, адміністративними та іншими методами з метою покращення результатів його трудової діяльності та реалізації цілей розвитку підприємства [1]. Отже, спрямованість мотивації та стимулювання однакова, вона направлена на покращення результатів праці, а відмінність між ними зумовлена джерелом виникнення. Якщо для мотивації – це внутрішні чинники, то для стимулювання – зовнішні.

Для більш чіткого розуміння як працює система стимулювання країни та мотивація персоналу, проаналізуємо Приватне акціонерне товариство з іноземними інвестиціями «Протеїн-Продакшн», що займається виробництвом нерафінованих і рафінованих дезодорованих рослинних олій. Система стимулювання працівників даного підприємства включає у себе матеріальну і нематеріальну винагороду. Матеріальним стимулюванням даного підприємства є використання доплат і надбавок відповідно до тарифних ставок і окладів, а саме: праця у нічний час і нічну зміну (збільшується у розмірі 0,2 і 0,4 відповідно від сумісного заробітку чи погодинної оплати); праця у шкідливих і тяжких умовах; праця у вихідні й святкові дні. Також працівникам нараховуються премії відповідно, якщо вони впроваджують технічно-обґрунтовані норми вироблення, у виконанні і перевиконанні плану виробництва, зниженні собівартості і поліпшення якості продукції. Нематеріальними стимулами підприємства є: моральні заохочення працівників, надання додаткових відпусток, навчання, тобто надання можливості підвищення кваліфікації. До інших методів нематеріального стимулювання розвитку персоналу належать створення робітничих рад чи спільних комітетів робітників, фахівців та керівників; участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій, компаній і т.д. Отже, на підприємстві «Протеїн-Продакшн» значна увага приділяється матеріальному стимулюванню, а нематеріальне займає другорядну роль.

Для покращення системи стимулювання праці персоналу на підприємстві, доцільно використовувати такі шляхи, як виплату премій (комісійних) щомісячно за виконання роботи відповідно до встановлених термінів виконання, оскільки вони досягають намічених показників протягом короткого періоду часу; вдосконалювати систему страхування, а саме звернути увагу на медичне, додаткове пенсійне та страхування від нещасних випадків. Звичайно, формування і впровадження систем

стимулювання колективу не є одномоментною справою, це є досить тривалий процес внесення істотних новітніх змін у вже діючу систему на підприємстві.

Література

1. Балашов Ю.К. Мотивація та стимулювання персоналу: основи побудови системи стимулювання [Електронний ресурс] / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль // Кадри підприємства — 2002. — № 7. — Режим доступу до журн.: <http://www.kapr.ru/articles/2002/7/444.html>
2. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. — [2-е изд. доп. и перераб]. — СПб.: Питер, 2004. — 639 с.

Мамичева Е. И., ст. 5 курса
(научный руководитель Ошовская Н.В., к.э.н.)
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства, г. Симферополь

ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КУРОРТНЫХ ТЕРРИТОРИЙ АР КРЫМ

Учитывая, что крымский регион характеризуется наличием природно-лечебных ресурсов, возможно предположить, что для эффективного социально-экономического развития региона необходима реализация приоритетного направления развития – курортно оздоровительной специализации. Однако, в виду несбалансированности развития и различия в уровне жизни населения АР Крым, актуальной становится проблема эффективного функционирования курортных территорий АР Крым, а также теоретическая база данного процесса.

Закон Украины «О курортах» понятие «курорт» трактует как освоенную природную территорию на землях оздоровительного назначения, имеющую природные лечебные ресурсы, необходимые для их эксплуатации здания и сооружения с объектами инфраструктуры, использующуюся с целью лечения, медицинской реабилитации, профилактики заболеваний и рекреации и подлежит особой охране.

Т.Ф. Ефремова рассматривает курорт как местность, обладающую целебными природными свойствами, используемую для устройства санаториев, домов отдыха и т.п., а также как благоустроенное место, где человеку приятно жить, работать

Таким образом, основываясь на вышеприведенном, становится

возможным утверждать, что курорт – это обособленная территория, характеризующаяся наличием благоприятных климатических условий, природных лечебных ресурсов, использование которых имеет профилактическое или лечебное действие, а также наличием курортно-оздоровительной инфраструктуры.

Рассматривая понятийно-терминологический аппарат определения «курортная территория», отметим, что ученые Додонов В.Н., Ермаков В.Д., Крылова М.А. определяют курортную территорию как территорию с компактно расположенными на ней курортами, объединенная общим округом санитарной (горно-санитарной) охраны.

Так, наиболее общее определение курортной территории представлено М.Е. Беленьким, Г.В. Визирян, которые под курортной территорией понимают зону для размещения курортных учреждений санаторного лечения, отдыха и туризма, центров лечебного и культурно-бытового обслуживания отдыхающих и общекурортных парков.

Закон Украины «О курортах» определяет лечебно-оздоровительную местность как природную территорию, которая имеет минеральные и термальные воды, лечебные грязи, озокерит, соль лиманов и озер, климатические и другие природные условия, благоприятные для лечения, медицинской реабилитации и профилактики заболеваний.

Под курортным регионом Комарова М.Е. понимает территорию, обладающую природными, культурно-историческими и социально-экономическими предпосылками для развития туризма и рекреации, которая содержит все сооружения, необходимые для пребывания, размещения, питания и организации досуга туристов и рекреантов.

Учитывая вышеприведенные дефиниции, возможно рассматривать курортную территорию как часть оздоровительной территории государства с компактно расположенными на ней объектами рекреационной инфраструктуры и курортного хозяйства, а также обладающую природными лечебными ресурсами для профилактики и лечения заболеваний и подлежащая соблюдению регламента охранного природопользования.

Рассмотрев вышеприведенные трактовки понятия «курортная территория», далее целесообразно рассмотреть существующие подходы к определению принципов эффективности функционирования курортных территорий.

Так, Ефремов А.В. предлагает оценивать эффективность функционирования курортных территорий по признаку их рекреационного использования, которое определяется совокупностью использования

природных и экономических ресурсов, необходимых для создания комплексной рекреационной услуги.

Один из популярных подходов к определению принципов эффективности функционирования курортных территорий представлен Дмитриевским Ю.Д. в книге «Туристские районы мира». Так, при оценке эффективности функционирования курортных территорий, ученый предлагает учитывать, во-первых, использование рекреационных ресурсов территорий, во-вторых – наличие культурно-исторических достопримечательностей.

Таким образом, учитывая вышеприведенное, мы полагаем, что эффективное функционирование курортных территорий предопределяется следующими принципами:

1. наличие природно-лечебных ресурсов, необходимых для лечения и профилактики различных заболеваний населения;
2. наличие курортно-оздоровительной инфраструктуры – санатории, базы отдыха, профилакториев и др.;
3. наличие природоохранных объектов – парков, заповедников, ботанических садов и др.

Резюмируя вышеприведенное, становится возможным рассматривать наличие природно-лечебных ресурсов, курортно-оздоровительной инфраструктуры, а также природоохранных объектов в качестве основополагающих принципов, обуславливающих эффективное функционирование курортных территорий.

Литература

1. С.Ю. Головин. Словарь практического психолога
2. <http://medtour.info/aboutresorts/kurort/>
3. Закон Украины «О курортах»
4. Комарова М.Е. Комплексная геоэкологическая оценка туристско-рекреационного потенциала староосвоенного региона. Автореферат. Белгород, 2009

Манзік О.А., ст. Економічного факультету
(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

ПОПИТ І ПРОПОЗИЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УКРАЇНІ

Згідно з даними Держінформнауки [1] сфера інформаційних технологій в Україні має значні темпи розвитку – на 30-40% в рік. При

цьому дефіцит ІТ-спеціалістів на ринку праці становить 30%. Це є значною проблемою для української економіки, адже при недостатньому забезпеченні сфери ІТ висококваліфікованими працівниками, вона може втратити свої темпи зростання та значно відстати від всього світу. Оскільки сфера ІТ на сьогоднішній день є однією з найбільш перспективних галузей економіки, ця проблема набуває значної актуальності та потребує чіткого плану дій для її вирішення.

Попит на ринку праці ІТ-спеціалістів формується в залежності від розвитку ринку ІТ послуг. Цей ринок в наш час має швидкі темпи та високі перспективи розвитку як в Україні так і в світі. Перш за все це пов'язано з актуальністю та суспільною необхідністю розвитку інформаційних технологій.

За оцінками експертів, річний обсяг послуг вітчизняного ринку інформаційних технологій складає 12 млрд. грн., з яких 80 % спрямовано на зовнішній ринок, а темпи річного приросту складають 30–40 % [2].

Високий рівень розвитку ринку ІТ сформував високий попит на працівників цієї галузі. На сьогоднішній день ІТ-спеціаліст є однією з найбільш затребуваних професій на ринку праці. Згідно з даними сайту hh.ua [5] на ринку праці ІТ-спеціалістів спостерігається тенденція до зростання попиту на робочу силу. До 2008 року зростання вакансій було стабільним і складало 30-35% від попереднього року. В післякризовий 2009 рік відбувся різкий спад (-50% від попереднього періоду) Однак, варто зазначити, що ринок праці ІТ-спеціалістів один з перших і найбільш ефективно вийшов з кризи і повернувся на докризові темпи розвитку. В 2010 році ринок праці ІТ зріс ще на 38%, а 2011 рік зростання було рекордним і склало 60% порівняно з попереднім роком. У 2012 році тенденція зростання збереглася, хоча дещо уповільнилась. Зростання становить 25% порівняно з 2011 роком.

Високому попиту на працю ІТ спеціаліста відповідає низький рівень пропозиції. Існування дефіциту робочої сили пов'язано з багатьма проблемами.

Перш за все, випуск ІТ-спеціалістів є кількісно недостатнім, адже, як було зазначено вище, ринок інформаційних технологій розвивається швидкими темпами і потребує залучення великої кількості працівників. Також проблемою є якість отримуваної студентами освіти. Згідно з даними Держінформнауки [1] знайти роботу у ІТ-компаніях можуть лише 25% випускників – решта не відповідає за рівнем своєї кваліфікації. Це свідчить про низький рівень освіти в українських ВНЗ та її невідповідність вимогам

сучасного ринку праці ІТ-спеціалістів.

В боротьбі за висококваліфікованого спеціаліста українським ІТ-компаніям доводиться конкурувати з іноземними компаніями, які здатні запропонувати українським ІТ-спеціалістам вищу заробітну плату та кращі умови праці. Як наслідок, українська індустрія інформаційних технологій щороку втрачає від 2,7 до 5 тис. спеціалістів в цій області [4].

Шляхи покращення співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці ІТ-спеціалістів, перш за все, пов'язані з підвищенням кількості висококваліфікованих спеціалістів. В цьому контексті Медзебровський І., Дудар З., Ковалюк Т. виділяють наступні пропозиції:

1. Підвищення рівня здобуття освіти студентами напрямків інформаційних технологій в українських ВНЗ шляхом залучення до процесу навчання представників українських ІТ-компаній [3];

2. Задля заохочення співпраці ІТ-бізнесу та ВНЗ доцільно зменшувати податковий тягар на ІТ-фірми;

3. Зосередження основного випуску кваліфікованих ІТ-спеціалістів у тих регіонах, де планується швидке і значне зростання нових робочих місць в ІТ-сфері. Серед цих регіонів такі: Київ, Харків, Дніпропетровськ, Одеса. Також перспективними є такі регіони як Донецьк, Луганськ і Крим.

Отже, основною проблемою ринку праці ІТ-спеціалістів є дефіцит робочої сили. Це пов'язано з низьким рівнем підготовки вищими навчальними закладами професійних кадрів та виїздом кваліфікованих працівників за кордон. Основним напрямом вирішення цієї проблеми є підвищення рівня освіти у вищих навчальних закладах України, шляхом залучення ІТ-компаній до процесу підготовки ІТ-спеціалістів.

Література

1. Володимир Семиноженко: Коли ІТ-бізнес опікується освітою, він інвестує у власну справу – [Електронне джерело] – Режим доступу: <http://www.dknii.gov.ua/2010-09-27-06-54-32/91-2011-/376-2011-04-27-19-03-07>
2. Длугунович Н. А., Михайловський Ю. Б., Аспекти використання програмного комплексу JMCAD при підготовці фахівців напряму “Програмна інженерія”– [Електронне джерело] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2012_2/12dnanpi.pdf
3. Медзебровський І., Дудар З., Ковалюк Т. Створення в Україні сприятливих умов для розвитку індустрії програмного забезпечення – [Електронне джерело] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Komp-nauky/2011_719/09.pdf
4. Поперешняк С.В.. Проблеми підготовки ІТ-спеціалістів– [Електронне джерело] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/soi/2010_7/Poper.pdf
5. Рынок труда в сфере «Разработка программного обеспечения» – [Електронне джерело] – Режим доступу: <http://hh.ua/article.xml?articleId=12999>

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА З ДОПОМОГОЮ КАЛЕНДАРНИХ ПЛАНІВ-ГРАФІКІВ ЗАВАНТАЖЕННЯ В УМОВАХ СПАДУ ЗАМОВЛЕНЬ

Метою нашого дослідження було з'ясування можливостей використання раціональних способів побудови календарно-планових графіків (КПГ) роботи устаткування.

Існує декілька груп методів побудови календарних планів-графіків, що відповідають тому чи іншому критерію оптимальності:

І. Точні методи. а) методи зведення задачі календарного планування (КП) до задачі цілочисельного лінійного програмування, застосування динамічного програмування; б) комбінаторні методи: послідовного конструювання, аналізу та відсіювання варіантів, метод „гілок і меж”.

2. Приблизні методи. До них відносяться наступні: метод часткового перебору; метод спрямованого перебору; метод Монте-Карло; аналітико-пріоритетні і евристичні методи. Методи 1 та 2-ої груп розвиваються і зараз, але є доволі трудомісткими і мають обмежене застосування через велику розмірність отриманих при рішенні задач.

3. Професор В.А.Петров виділяє аналітико-пріоритетні методи. Найбільш відомі алгоритми авторів Е.Г. Іоффе, М.О. Мironосецького, В.А. Петрова та деякі інші [1,2,3,4]. Евристичні методи складання КПГ використовуються і закордонними виробниками. Про це пише один з розробників системи “точно в строк” Я. Монден - найдосконаліші системи ОУОВ [7].

Клас аналітико-пріоритетних алгоритмів представляє найбільший інтерес для дослідження. Метою нашого дослідження було порівняння найкращих моделюючих алгоритмів - В.А. Петрова, Е.Г. Іоффе, та М.Б. Міроносецького - шляхом експериментів з імітаційними моделями, побудованими на їх базі. В результаті експериментів з'ясовано, що найкращим моделюючим алгоритмом для багатьох випадків є саме алгоритм В.А. Петрова. Створена велика кількість економічних інформаційних систем як вітчизняного, так і закордонного виробництва. Найкращі з них, наприклад, ВААН (застосовується на кіровоградському підприємстві “Гідросила”) генерують оптимізовані по певному критерію

графіки завантаження роботи устаткування. Такі системи коштують дуже дорого - від 150000 до декількох мільйонів доларів, тривалим є строк їх впровадження на підприємстві. Впровадження таких дорогих систем не під силу, та і недоцільно для середніх машинобудівних підприємств, як ТОВ “Астра-С”. Попит на продукцію різко скоротився.

В докризових умовах завантаженість роботи устаткування і робітників досягалася за рахунок збільшення обсягів незавершеного виробництва. Зараз тримати великі обсяги НЗВ є неприпустимо. Тому темою нашого дослідження була можливість організації економної роботи в умовах використання обмежених коштів за допомогою побудови оптимізованих КПП в умовах обмеженого застосування засобів автоматизації управління. Для цього була використана імітаційна модель алгоритму В.А. Петрова з використанням мови імітаційного моделювання дискретних процесів GPSS World [8].

В проведених нами імітаційних експериментах послідовно зменшувалася кількість обладнання в групах устаткування з 2-ох до одиниці. При цьому були отримані такі тривалості сукупних виробничих циклів.

Таблиця 1

Тривалості сукупних виробничих циклів залежно від завантаження устаткування

Завантаження устаткування по групам, н-годин	36	54	64	70	76
Тривалість сукупного виробничого циклу, роб.годин	59	61	81	74	85

Як видно з цієї таблиці, тісного зв'язку між параметрами не існує. Величина достовірності апроксимації $R^2 = 0,8$. Зменшивши кількість найменш завантаженого обладнання, можна скоротити тривалість виробничого циклу, завантажити устаткування і виконати завдання в строк. Щоб досягти такого результату, треба побудувати декілька графіків завантаження устаткування за допомогою ПЕОМ за відповідного програмного і математичного забезпечення. Таким чином, провівши декілька машинних експериментів за декілька хвилин, можна вибрати найкращий варіант завантаження устаткування при даній чисельності робітників і обладнання, або визначити, яке обладнання, скільки і яких робітників треба задіяти при виконанні плану робіт та як вони будуть завантажені.

2-й випадок. Будувався КПП роботи устаткування для 6 партій деталей (виходили з того, що в умовах кризи обсяги замовлень сильно скорочуються). Якщо будувати КПП роботи устаткування за правилом

“перший прийшов-перший обслужений” (в теорії розкладів це правило відоме як FIFO - first in. first on), тобто не оптимізувати розклад, то його тривалість складала в розглянутому прикладі 55 роб.годин. Якщо ж використовувати оптимізуючі алгоритми, то розклад можна скоротити без залучення додаткових ресурсів до 47 робочих годин.

Скорочення тривалості виробничого циклу означає зменшення всіх витрат. Економія зарплати за рік складає 10-15 тис. грн. на придбанні устаткування може бути значно більшою.

Отже, в умовах незавершеної або непобудованої економічної інформаційної системи застосування обмежених засобів автоматизації управління скорочує витрати на функціонування середніх і малих машинобудівних підприємств.

Література

1. Золотарев А.Н. Календарно-плановые расчеты серийного производства. – К.: Наукова думка, 1975.-199с.
2. Петров В.А., Масленников А.Н., Осипов Л.А. Планирование гибких производственных систем. – Л. Машиностроение, 1985.-182с.
3. Подчасова Т.П., Португал В.М., Шкурба В.И. Эвристические методы календарного планирования. - К.: Техника, 1980.- 140с.
4. Козловский В.А., Маркина Т.В., Макаров В.М. Производственный и операционный менеджмент. Учебник. СПб.: “Специальная литература”, 1998.- 366с.
5. Чейз Р.Б., Эквилайн Н.Дж., Якобс Р.Ф. Производственный и операционный менеджмент, 8-е изд.: Пер. с англ.: М.: Издательский дом “Вильямс”, 2001. -704с.
6. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / Пер. с англ., 2-е изд. Доп. и перераб. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006.-208с
7. Монден Я. Система менеджмента Тойоты./ Пер. с англ. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2007.-216с
8. GPSS World students version

Некрасова О. Г., Плахтій Ю.Е., ст. гр. УП 09
(науковий керівник Красножон Н.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Україна з кожним роком все більше залучається до світових господарських процесів, стає повноправним членом світового

економічного співтовариства. Однак, навіть отримуючи доступ до закордонних ринків, вітчизняні підприємства виявляються неконкурентоспроможними через відсутність досвіду та несталість господарських зв'язків. Ситуація ускладнюється й тим, що українські виробники втрачають свої позиції і на національних ринках [1].

Актуальність дослідження полягає в тому, що в аграрній політиці важливе місце посідає процес формування конкурентоспроможних господарських структур ринкового типу, здатних з максимальною ефективністю використовувати землю та забезпечувати стабільну продовольчу безпеку держави. Також варто зазначити, що в сучасних умовах підприємство не може тривалий час займати стійку позицію, спираючись у своїй діяльності виключно на показники конкурентоспроможності продукції, тобто не враховуючи власні сукупні витрати пов'язані із створенням та реалізацією цієї продукції[2].

Пошук шляхів вирішення проблем забезпечення конкурентоспроможності підприємств вже тривалий час знаходиться в полі зору розвинутих країн. Варто відзначити напрацювання у цьому напрямі таких вчених, як Т. Харченко, Б. Пасхавер, В. Шкардун, Г. Чупик, І. Коломієць, А. Войчак, Р. Камишніков, В. Андрійчук, В. Вітвіцький, П. Гайдуцький, М. Малікта . Але незважаючи на широкий спектр наукових праць з дослідження даного питання, проблема забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств в сучасних умовах залишається недостатньо вивченою.

Метою дослідження є аналіз та оцінка господарської діяльності аграрних підприємств та визначення факторів, резервів процесу формування їх конкурентоспроможності.

Підкреслимо, що конкурентоспроможність аграрних формувань характеризується можливістю забезпечувати виробництво і реалізацію товарної продукції, яка за своїми ціновими та неціновими факторами має більш привабливі властивості, ніж продукція підприємств-конкурентів.

Для оцінки конкурентоспроможного потенціалу діяльності підприємства ТОВ «Новомиргород - Агроконтракт» доцільно проаналізувати стан основних показників господарської діяльності.

Так, варто відмітити, що підприємство «Новомиргород - Агроконтракт» розширює свою господарську діяльність та має тенденції до розвитку, про це, зокрема, свідчить підвищення обсягів виробництва в 2011 році в порівнянні з 2010 роком на 262,8тис.грн. або на 9,6%, а у 2010 році в порівнянні з 2009 роком на 932,8тис.грн. або на 51,8%. Позитивною

тенденцією також є зростання фонду заробітної плати на 201,2 тис.грн. (20%) в 2011 році в порівнянні з 2010 роком та на 167,7 тис.грн. у 2010 році в порівнянні з 2009 роком. Чисельність працюючих на підприємстві за три роки зазнала деяких змін, якщо в 2009 році працювала 51 особа, в 2010 році 48 осіб, то в 2011 році чисельність зросла до 60 осіб. Виробіток зріс у 2010 році в порівнянні з 2009 роком на 61%, але зменшився на 12% у 2011 році в порівнянні з 2010 роком. Темпи зростання продуктивності праці зросли в 2010 році у порівнянні з 2009 роком і зменшились в 2011 році порівняно з 2010 роком.

Щодо даних фінансової звітності ТОВ «Новомиргород - Агроконтракт», то за 2011 рік: чистий дохід підприємства дорівнював 2497,4 тис.грн., витрати 4036,2 тис.грн., чистий прибуток (збиток) -1536,8 тис. грн. Проведений аналіз засвідчив, що головною проблемою забезпечення конкурентоспроможності даного підприємства є його збитковість та високий ризик банкрутства. Для того, щоб була можливість і надалі існувати на ринку та виробляти конкурентоспроможну продукцію, ТОВ «Новомиргород - Агроконтракт» необхідно слідкувати за змінами у ринковому середовищі та вміти гнучко пристосовуватись до них.

До основних резервів підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств можна віднести такі:

- використання ринкової ситуації (залучення податкових пільг, державних дотацій, субсидій, державних програм по забезпеченню конкурентоспроможності, правильний вибір цільового ринку і його сегменту);

- використання організаційного потенціалу аграрних підприємств (підвищення ефективності реклами, використання інновацій, сертифікація);

- використання виробничо-технологічного потенціалу підприємств (використання основних фондів, вдосконалення технології виробництва, вдосконалення матеріально-технічного забезпечення).

Одним з найважливіших економічних механізмів підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств є механізм кредитного забезпечення. Його специфіка зумовлює необхідність авансування коштів на відносно тривалий період часу, який залежно від спеціалізації і фінансового стану може вимірюватися роками [3].

Створення української моделі кредитної підтримки сільського господарства та для її нормального функціонування у ринковому середовищі сільськогосподарських товаровиробників усіх форм власності і

господарювання необхідне формування адекватної кредитної політики, яка б виходила із статусу аграрного сектора і завдяки цьому створювала пріоритетні умови для його розвитку.

Література

1. Воронкова А. Концепція управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства/ А. Воронкова//Економіст. – 2007.–№8.–С.14–17.
2. Оболенцева Л.В. Аналіз конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах ринкової економіки / Л.В.Оболенцева// Стратегія розвитку України у глобальному середовищі 2009 р. – Т. II. - Сімферополь: ВіТроПринт, 2009. – С. 100–101.
3. Харченко Т.Б. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств як засіб ринкового реформування економіки / Т.Б.Харченко// АПЕ. – 2003. – № 2. – С. 70–73.

Новачук Е.Н. ст. 4 курса
(научный руководитель Гайсарова А.А., ассист.)
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства, г. Симферополь

О ПОЛОЖЕНИЯХ ТЕОРИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Регион является неотъемлемой частью не только административно-территориального устройства, но и всей экономической системы страны, представляя собой агломерацию производительных сил, характер которых определён природно-географическими, социально-экономическими, демографическими и другими особенностями и в современных условиях может выступать центральным звеном экономического развития всего государства. Поэтому проблемы развития регионов не перестают быть актуальными и в настоящее время, когда глубокие трансформации в экономике делают ее наиболее уязвимой и чувствительной к воздействию самых разных факторов.

Мировой опыт свидетельствует о том, что государство является устойчивым и жизнеспособным лишь в тех случаях, когда его субъекты (административно-территориальные образования) являются политически стабильными, экономически и социально-жизнедеятельными [1, с. 244]. Таким образом, является очевидным, что исследование проблем, связанных с разработкой концепций социально-экономического развития регионов, направленных на оптимизацию использования имеющихся в их пределах ресурсов и выбор основных приоритетов в развитии каждого из регионов Украины, является наиболее актуальным и в настоящее время.

В широком, философском смысле развитие означает процесс усовершенствования тех или иных элементов общественных отношений или материально-вещественных элементов общества, переход к принципиально новым качественным характеристикам. По мнению Л. М. Кузьменко развитие региона — это комплексный процесс изменения экономической социальной, экологической, политической, духовной сфер (этот перечень можно продолжать), которые приводят к качественным преобразованиям в направлении улучшения условий жизнедеятельности человека [2, с. 41].

Максимова Т. С. отмечает, что региональное развитие — это сложный и комплексный процесс, который имеет: а) своё содержание — процесс производства и воспроизведения; б) материально-вещественные носители — факторы экономического роста; в) количественные и качественные показатели, характеризующие социально-экономический результат как общественное богатство в разных его формах [3, с. 29]. Ядром развития общества является экономическое развитие, которое включает количественное увеличение населения и богатства, появление качественно новых капитальных благ и ценностей, явлений и процессов, глубокую модернизацию и перестройку всей экономической и социальной системы, при этом экономическое развитие — важная цель любого общества.

Социальное развитие определяется ресурсными возможностями, которые, в свою очередь, зависят от степени экономического развития. Поэтому, только развивая экономическую активность, можно осуществить те или иные прорывы в жизни местного общества и поднять уровень благосостояния населения, который, в конечном счете, всегда определяет степень успеха функционирования той или иной социально-экономической системы. Рассматривая подходы разных учёных к определению экономического потенциала [4; 5, 6, 7], можно сказать, что экономический потенциал региона определяется его природными ресурсами, средствами производства, трудовым и научно-техническим потенциалом. Каждый регион обладает определёнными природными ресурсами, во многом определяющими его хозяйственную ориентацию. Наличие ресурсов, их объём, качество земли, природно-климатические условия, месторасположение играют ключевую роль в экономике регионов. Близкими к природным ресурсам по значению и содержанию являются экологические условия, улучшение экологической ситуации — это непереносимое условие сохранения окружающей природы и природы самого человека.

Таким образом, сущность экономического развития сегодня должна

заклучатися в разрешеннi основного протнворечия економикн — между возможностями природной среды и растущими потребностями общества. Именно экологический аспект, как принцип развития экономики, должен придать социально-экономическому развитию хозяйствующих субъектов любого уровня (регион, государство, мировое сообщество) новое качество. Сегодня регионы Украины в своём социально-экономическом развитии должны обеспечивать экономический рост посредством такой хозяйственной деятельности, которая и по своей структуре, и по своему содержанию не протнворечила бы принципам развития, способствовала созданию благоприятных условий для жизни и социального благополучия населения, уровень которого определяется не только экономическими достижениями, но и степенью экологической безопасности.

Література

1. Василенко В.Н. Архитектура регионального экономического пространства: Монография / НАН Украины. Ин-т економіко-правових досліджень. — Донецк: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2006. — 311 с.
2. Кузьменко Л.М. Управление функционированием и развитием экономики региона: Монография / НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. — Донецк, 2004. — 272 с.
3. Максимова Т.С. Формування механізму діагностування та прогнозування економічного і соціального розвитку регіонів: Дис. д-ра екон. наук. — Донецьк, 2004. — 447 с.
4. Варналий З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: Монографія. — К.: Знання України, 2005. — 498 с.
5. Дорогунцов С.І. Екосередовище і сучасність: Монографія. — Т.1.: Природне середовище у сучасному вимірі / М.А. Хвесик, Л.М. Горбач. — К.: Кондор, 2006. — 424 с.
6. Масловська Л.Ц. Сталий розвиток продуктивних сил регіонів: теорія, методологія, практика: Дис. д-ра екон. наук. — К., 2003. — 404 с.
7. Давидянц Д.Е. Критерий, показатели и оценка социально-экономической эффективности // Вопр. статистики. — 2002. — №8. — С. 73-78.

Ножнов О.В., ст. гр. ЕП 12м
(науковий керівник Харченко І.В., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОВЕДЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

У ході проведення організаційних змін на підприємстві, менеджери невідмінно зустрінуть опір. Опір змінам — це явище, що має як об'єктивну,

так і суб'єктивну сторону. Об'єктивна сторона являє собою типове відставання у строках проведення змін та невідповідність результатів планам. Суб'єктивна ж сторона проявляється у ставленні персоналу підприємства та його окремих членів, які з різних причин не бажають підтримувати зміни. Серед таких причин можуть бути: страх втрати повноважень, загроза рівню заробітної плати, непоінформованість, загальна невизначеність, тощо. У даній статті піде мова про найбільш вдалі, на нашу думку, моделі проведення змін.

Опір змінам часом важко подолати, навіть коли ці зміни не завдають шкоди працівникам, адже люди психологічно важко їх сприймають, навіть якщо для цього немає об'єктивних причин. Але проведення змін, а отже і управління опором, є життєво необхідним для будь якого підприємства. Наслідки опору змінам можуть бути різні: від зменшення ефективності організаційних змін, до повного їх краху.

Щоб управляти процесом змін, незважаючи на опір персоналу, керівнику необхідно мати чіткі цілі змін, вбудовані в стратегію розвитку підприємства, уявляти собі етапи впровадження змін, «вербувати» прихильників, розробити певні мотивуючі заходи і розуміти, що, почавши процес змін, доведеться йти до кінця. Усвідомлюючи складність питання слід звернути увагу на деталізовані моделі проведення змін.

У літературі важко знайти більш детальний алгоритм проведення змін, аніж модель восьми кроків Коттера. Десятиліттями спостерігаючи за підприємствами, Джон Коттер зробив висновок, що процес ефективних змін проходить кілька послідовних етапів: створення атмосфери невідкладності дій, формування впливові команди реформаторів, створення бачення (образ бажаного майбутнього), пропаганда цього нового бачення, створення умов для втілення нового бачення в життя, планування і досягнення найближчих результатів, закріплення досягнення і розширення перетворень, інституціалізація (формалізація) нових підходів. Коттер також відмітив, що порушення цієї послідовності або відмова від якогось з кроків призводить до ілюзії швидких змін, але відводить від бажаного результату.

Фактично, зважаючи на реалії сьогоденної економічної системи, давно слід сприймати проведення змін не як обмежений у часі етап розвитку організації, а як безперервний циклічний процес оновлення. Отже слід віднайти концепцію, що забезпечила б успішний плин цього процесу.

Бір зі співавторами видали у 1990 році статтю під назвою «Чому програми змін не призводять до змін» (журнал HarvardBusinessReview). У

ній стверджується, що більшість стратегій проведення стратегічних змін базуються на докорінно невірній психології працівників. Автори стверджують, що зміни в установках не завжди призводять до вдосконалення поведінки:

«Насправді індивідуальна поведінка багато в чому сформована організаційними ролями, які грають люди. Тому, найбільш ефективний спосіб змінити поведінку полягає в зміні організаційного контексту, в якому люди будуть грати нові ролі, брати на себе відповідальність і створювати нові відносини. Це формує ситуацію, яка до певної міри нав'язує людям нові установки і типи поведінки...»

Автори вважають, що передумовою успішного проведення змін є реорганізація ролей працівників, їх відповідальності та відносин, з метою вирішення конкретних проблем в підрозділах організації. Для підтримки змін, Бір пропонує 6 етапів: мобілізувати прихильність змінам через спільний аналіз проблем; розробити спільне бачення організаційних процесів і способів управління, з тим щоб досягти цілей; стимулювати прийняття нового бачення, компетентності для його реалізації і цілісності для його поширення; підвищити активність усіх відділів, без тиску згори - не форсувати цю задачу, а дозволити кожному відділу знайти свій шлях до нової організації; інституціоналізувати активність через формальну політику, системи та структури; контролювати і коректувати стратегії у відповідь на проблеми процесу оновлення.

На нашу думку, саме модель Біра найкраще відповідає сучасним реаліям проведення організаційних змін, до того ж її елементи досить чітко розписані і є зрозумілими навіть для недосвідчених менеджерів. Втім, моделі інших авторів суттєво допомагають зрозуміти логіку проведення змін, що також є дуже корисним.

Напевно ніхто не буде заперечувати, що для налагодженого проведення змін як безперервного процесу еволюції необхідно створити відповідну базу. На нашу думку, цією базою має стати сильна, але гнучка корпоративна культура. При цьому, «ідеальний» персонал уявляється як легко сприймаючий та завжди готовий до різного роду перетворень, і такий персонал можливо виховати. Найлегше це зробити при значній «молодості» кадрів, адже молоді люди більш звичні до нововведень, на відміну від досвідчених працівників, які майже завжди консервативні, бо звикли робити все «саме так, а не інакше». При цьому важливо віднайти ідеальний баланс між молодістю та досвідом.

Постійні перетворення неминуче викличуть нервові напруження та

моральний тиск на людей. Задача менеджера при цьому – мінімізувати це напруження. Для цього можна використати нестандартні методи, що зменшили б рівень формалізації відносин всередині організації, але лише там, де це не вплине на ефективність праці. Тобто, необхідно дещо «розрядити обстановку». Наприклад, можна впровадити кімнати відпочинку, встановити там настільний теніс чи футбол, дартс, обладнати кавоварочні машини, щоб працівники могли максимально розслабитися під час перерв, поспілкуватися за грою. Це безперечно зміцнить взаємовідносини і додасть привабливості обстановці. Пропонується дотримуватися кредо на кшталт: «Невпинно удосконалюватися та напружено працювати, але вміти відпочивати». При працевлаштуванні, майбутні робітники мають усвідомлювати мінливість умов роботи, але розуміти що ці складнощі будуть «відшкодовані». Таким чином, з часом буде виховано досвідчений і готовий до постійних змін колектив.

Література

1. Джон П. Коттер «Впередиперемен». – М.: Олимп-Бизнес, 2007. – 256с.
2. Осовська Г.В. Менеджмент організацій: навч. посібник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: Кондор, 2005. – 860с.
3. Beer, M., Eisenstat, R.A. and Spector, B. (1990) The Critical Path To Corporate Renewal, Harvard Business School Press, Boston, MA

Палатова К., ст. гр. ФК 11
(науковий керівник Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕНДЕНЦІЇ БЕЗРОБІТТЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Як відомо в ринковій економіці послуги робочої сили продаються і купуються на ринку праці. Робітники пропонують свою робочу силу, а роботодавці пред'являють попит на неї. Отже на ринку праці є пропозиція робочої сили і попит на неї, а також визначається її ціна, а саме заробітна плата. Якщо пропозиція робочої сили перевищує попит, то виникає безробіття. Безробіття одна із найболючіших проблем сьогодення.

Проблема безробіття залишається ключовою ознакою переходу до ринкової економіки впродовж всього періоду соціально-економічних перетворень в Україні. Нові суперечливі тенденції динаміки українського безробіття потребують свого осмислення та врахування в розробці

адекватної політики зайнятості на ринку праці.

Проблеми та тенденції рівня безробіття та шляхів його мінімізації розглядали такі українські вчені як: В.Федоренко, П.Нікіфоров, А.Вольська, І.Петрова, А.Казановський, О.Котляр, В.Костиков, О.Рузавіна, І.Маслова.

Проблема безробіття гостро постала в Україні, як і в багатьох інших країнах з залишками елементів перехідної економіки, після невдалих спроб реалізувати економічні реформи. Проте, якщо у країнах Центральної і Східної Європи рівень безробіття сягнув одразу понад 10% робочої сили впродовж перших років економічних перетворень, то в Україні він зростає значно повільніше: починаючи з 1991 року по сьогодні рівень офіційно зареєстрованого безробіття в середньому не перевищив 9%.

Низький рівень безробіття за офіційними даними, попри масове скорочення виробництва і гіперінфляцію перші роки незалежності, пояснюється високим рівнем прихованого безробіття та свідомим заниженням показників реального безробіття.

Схожі тенденції прихованого безробіття, викликані впливом на економіку України світової фінансової кризи, спостерігаються і на сучасному етапі господарювання. Але їх розміри на сьогоднішній день вже зменшуються, про що свідчать дані Державного комітету статистики.

Обсяги вимушеної неповної зайнятості у 2009 році за причинами та видами діяльності наведено на діаграмі (рис. 1).



Рис. 1. Рівень вимушеної неповної зайнятості за окремими видами економічної діяльності у 2009 році (у % до кількості штатних працівників відповідного виду діяльності)

Тенденція безробіття у 2010–2011 роках має наступний вигляд. Число зареєстрованих безробітних на 1 січня 2010 року становило 526,7 тис. осіб,

на 1 січня 2011 спостерігається збільшення кількості безробітних на 55,9 тис. осіб (табл.1).

Таблиця 1

Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб

Показник	На 1.01.2010р.	На 1.01.2011р.
Безробітні (всього)	526,7	585,6
з них: жінки	278,7	310,3
чоловіки	248,0	275,3
Міське населення	310,8	324
Особи, які проживають у сільській місцевості	215,9	261,5

Аналізуючи статистичні дані, можна зробити наступні висновки : за рік з 2010 до 2011 р. чисельність безробітних зросла на 55,9 тис. осіб, серед жінок чисельність безробітних зросла на 31,6 тис. осіб, серед чоловіків – на 27,3 тис. осіб, збільшення безробіття не оминуло і міських жителів, збільшення становило 13,2 тис. осіб, безробіття серед мешканців села зросло на 45,6 тис. осіб.

Найбільший показник збільшення безробіття спостерігається у жителів сільської місцевості.

До системи заходів щодо зниження рівня безробіття в Україні можна віднести наступні:

- розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день; державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості;
- стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили;
- залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття;
- регулювання можливості працевлаштування за кордоном, приєднання України до міжнародного ринку праці;
- стимулювання осіб, що отримують державну допомогу, до пошуку робочих місць;
- організацію регіональними або місцевими органами влади у кооперації з окремими підприємствами або закладами соціальних (громадських) робіт тощо.

СТРАТЕГІЧНА ВІДПОВІДНІСТЬ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ТА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стратегія управління персоналом має відповідати тим задачам і цілям, які визначила обрана конкурентна стратегія підприємства та забезпечувати стратегічну відповідність. Фахівці з управління персоналом підкреслюють, що термін “стратегічна відповідність” означає розробку такої стратегії персоналу, яка б узгоджувалася з конкурентною стратегією підприємства та сприяла її реалізації [1].

Конкурентна стратегія підприємства визначає стратегію розвитку персоналу, яка, в свою чергу, має забезпечити реалізацію конкурентної стратегії.

В умовах конкурентної стратегії лідерства щодо витрат при роботі з персоналом, з метою зменшення витрат на його утримання, та скорочення плинності кадрів необхідно спочатку провести оцінку наявного персоналу, виявити проблемні посади і ділянки. Звертаючи увагу на реально існуючий ринок праці, спрогнозувати можливі варіанти вирішення проблем. При наборі працівників необхідно звертати увагу на відповідальність претендента і такі якості як самостійність і розсудливість. В умовах стабільного виробництва працівники зможуть набути та підтримувати необхідні знання без відриву від виробництва. При цьому важливо культивувати на виробництві сприятливий психологічний клімат. Взаємовідносини між працівниками на “горизонтальному” рівні мають дуже велике значення. Тому має сенс комплектувати колективи персоналом середнього віку або молодшим, однак таким, якому не властиво зайве честолюбство. Співробітники повинні вміти працювати в команді, оскільки цій стратегії притаманна командна робота.

Конкурентна стратегія диференціації ставить найбільш жорсткі вимоги до персоналу. Працівники мають знати технологію виробничого процесу, принципи та особливості діяльності за посадою і психологію управління, вміти аналізувати виробничо-господарську діяльність, відстоювати свою точку зору і слухати контраргументи. У працівників необхідно формувати прихильність інтересам виробництва. Необхідно уважно ставитися до підбору ключових фігур виробничих підрозділів, перелік яких необхідно скласти заздалегідь, спираючись на аналіз наявного персоналу. Важливу роль будуть відігравати переговори з претендентами,

під час яких необхідно особливо звертати увагу на такі навички та вміння, як здатність з'ясовувати головну задачу, вміння прогнозувати розвиток подій, знання ділових комунікацій, вміння здійснювати оцінку роботи підлеглих та суміжних підрозділів, аналізувати причини виникнення проблем на виробництві. Важливою вимогою є вміння працювати з технічною документацією, та знання комп'ютерної техніки. Навчання такої категорії працівників необхідно здійснювати, переважно, на передових підприємствах галузі. Для заохочення таких працівників необхідно залучати всі наявні економічні і психологічні чинники мотивації. Працівники мають вміти будувати оптимальні взаємовідносини між керівництвом і підлеглими, а також знати і вміти впроваджувати заходи щодо зменшення навантаження на навколишнє середовище.

У зв'язку з тим, що конкурентна стратегія оптимальних витрат є компромісною між першими двома, то і вимоги до персоналу є дещо компромісними. Прийняття рішення щодо добору чи комплектування персоналу необхідно починати з оцінки наявного персоналу і можливостей ринку трудових ресурсів. Претенденти повинні вміти визначати головну задачу, прогнозувати розвиток подій на виробництві, об'єктивно оцінювати роботу свого та суміжних підрозділів, працювати з комп'ютерною технікою. Працівник повинен знати технологію виготовлення товару, особливості технології виробничого процесу, методики аналізу і оцінки виробничо-господарської діяльності, психологію управління. Важливі навички ділової комунікації. Необхідними є такі якості як чесність та добросовісність, вимогливість та здатність переконувати. Для адаптації працівників необхідно створювати певні організаційні умови, передбачити можливість навчання на курсах підвищення кваліфікації. Економічні чинники відіграють значну роль в утриманні кадрів. Важливими, при такій стратегії, є взаємовідносини між керівництвом і підлеглими, а також організація правильної взаємодії компетенцій.

Забезпечення відповідності між персонал – стратегією та конкурентною стратегією підприємства має підвищити рівень його конкурентоспроможності, що в сучасних умовах є рушійною силою розвитку суспільства.

Література

1. Wright, P. M. Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management / P.M.Wright, S.A.Snell // Academy of Management Review. – 1998. – vol.23, p. 756-722.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне управління фінансами підприємства передбачає таку організацію роботи фінансових служб, яка дає змогу правильно використовувати власні фінансові ресурси, залучати додаткові фінансові ресурси на найвигідніших умовах, інвестувати їх із найбільшим ефектом, проводити прибуткові операції на фінансовому ринку.

Управління фінансами підприємства - це управління потоками вхідних і вихідних коштів підприємства для формування, розподілу і використання необхідних фінансових ресурсів, максимізації прибутку підприємства, підвищення рентабельності та платоспроможності [1].

Методику, теоретичні та практичні аспекти управління фінансами підприємства розглядали вітчизняні вчені. Значний внесок у дослідження даного питання зробили: Мельничук Н.Ю., Тимошенко О.В., Кириленко О.П., Повстяна А.С., Кравченко В.І., Луніна І.О., Варга С.І., Ільяшенко В.А. та інші. Але, зважаючи на неоднозначність проблеми, що досліджується, існують питання, які потребують поглибленого вивчення, а саме: проведення теоретичних досліджень до визначення поняття фінансових ресурсів та ефективності управління ними.

Фінансові ресурси - це грошові фонди, які створюються в процесі розподілу, перерозподілу й використання валового внутрішнього продукту, що створюється упродовж певного часу в державі.

Успішна діяльність підприємства не можлива без розумного управління фінансовими ресурсами. Неважко сформулювати мету для досягнення яких необхідно раціональне управління фінансовими ресурсами:

1. виживання фірми в умовах конкурентної боротьби;
2. запобігання банкрутства і великих фінансових невдач;
3. лідерство в боротьбі з конкурентами;
4. максимізація ринкової вартості фірми;
5. прийнятні темпи росту економічного потенціалу фірми;
6. ріст обсягів виробництва і реалізації;
7. максимізація прибутку;

8. мінімізація витрат;

9. забезпечення рентабельної діяльності і т.п.

Управління фінансовими ресурсами фірми, через багатоваріантність його прояву, на практиці неможливо здійснювати без професійної організації роботи бухгалтерії [2].

Функціонування будь-якої системи фінансового управління здійснюється в рамках діючого правового і нормативного забезпечення.

Фінансовий стан підприємства - це складна економічна категорія, що відображає на певний момент стан капіталу в процесі його кругообігу і здатність суб'єкта господарювання до саморозвитку.

Цілі фінансового аналізу досягаються внаслідок рішення певного взаємозалежного набору аналітичних завдань. Аналітичне завдання є конкретизацію цілей аналізу з урахуванням організаційних та інформаційних можливостей проведення аналізу [3].

Фінансовий аналіз є частиною загальної економічної аналізу організації, і навіть частиною загального, повного аналізу господарську діяльність.

Удосконалення фінансових ресурсів передбачає їхній рух. При переміщенні фінансові ресурси відокремлюються від матеріальних цінностей. Проте рухові матеріальних цінностей завжди передують рух фінансових ресурсів.

Найбільша частка фінансових ресурсів створюється за рахунок прибутку, відрахувань на соціальне страхування та інші соціальні потреби. Значну частку становлять непрямі податки.

Зі структурою джерел фінансових ресурсів тісно пов'язана й структура їх використання. Без розгляду структури використання фінансових ресурсів не можна одержати повного уявлення про їхній зміст і склад. Звичайно, використання фінансових ресурсів здійснюється відповідно до потреб даного етапу розвитку економіки, фінансової політики держави та з урахуванням інших факторів як внутрішніх, так і зовнішніх.

Отже, удосконалення управління фінансовими ресурсами є невід'ємною частиною діяльності будь-якого підприємства. Адже, це дає змогу покращити фінансовий стан підприємства, досягти позитивних результатів діяльності. Удосконалюючи структуру фінансових ресурсів, дозволяє одержати повне уявлення про їх зміст і склад.

Система управління фінансовими ресурсами являє собою сукупність форм і методів на основі яких здійснюється управління грошовим оборотом та фінансовими ресурсами. Дана система буде вважатися

ефективною лише тоді, коли вона дає змогу не лише раціонально використовувати наявні ресурси, а й забезпечити системний пошук можливостей подальшого розвитку підприємства.

При управлінні фінансовими ресурсами підприємства необхідним є застосування системного підходу, що підпорядкований загальній меті розвитку підприємства та визначає доцільність управлінського рішення залежно від ситуації, яка виникає під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

Література

1. Балашов О.В. Фінансові важелі управління фірмою // Фінанси України. – 1996.
2. Безбородова Т.В. Удосконалення механізму управління фінансовими ресурсами підприємства // Держава та регіони. – 2006.
3. Вінц Ю.О. Удосконалення управління фінансовими ресурсами підприємства // Держава та регіони. – 2007.

Полоз К.Ю., ст. гр. ФК 12М

(науковий керівник Котенко Т.Н., к.е.н, доц.)

Кіровоградський національний технічний університет

ВИЗНАЧЕННЯ РІЗНИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ТРАКТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВА»

У сучасних умовах господарювання головною рушійною силою ринкової економіки, основним спонукальним мотивом діяльності підприємства, незалежно від форм господарювання, є одержання максимальної суми прибутку як основного джерела конкурентного, динамічного розвитку виробництва й вирішення соціальних та екологічних проблем суспільства. На перший погляд проста економічна категорія характеризується багатоаспективністю сутнісних сторін, а також різноманіттям форм, в яких вона постає. За цих умов дослідження сутності прибутку набуває першочергового значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показує, що питання, пов'язані з трактуванням сутності прибутку, займаються багато вчених і практиків, зокрема: І.О. Бланк, В.Б. Клевець, Ю.А. Греченко, М.М. Павлишенко, Т.Є. Кучеренко, О.М. Костенко, С.В. Юшко, А.М. Поддєрьогін, В.Г. Андрійчук, П.Т. Саблук, М.Ф. Огійчук, М.І. Бєленкова, В.П. Кодацький, С.О. Кучеркова, Н.М. Малюга, К.І. Посиляєва, М.Я.

Дем'яненко, О.В. Приказюк та багато інших.

Метою даної статті є дослідження визначення економічної категорії «прибуток підприємства».

З огляду на важливу роль прибутку в економічному житті, необхідна повна ясність щодо його сутності. У контексті спрямування дослідження наведемо деякі точки зору щодо трактування сутності прибутку провідних вітчизняних вчених. У цьому зв'язку достатньо цікавою є позиція А.М. Поддєрьогіна, прибуток – це грошовий вираз частини вартості додаткового продукту, тобто частини чистого доходу, отриманого підприємством, яка залишається після покриття витрат виробництва. Підприємство одержує прибуток після того, як втілена в створеному продукті вартість буде реалізована й набере грошової форми.

Бланк І.О. визначає, що «прибуток представляє собою виражений у грошовій формі чистий дохід підприємця на вкладений капітал, що характеризує його винагороду за ризик здійснення підприємницької діяльності, і являє собою різницю між сукупним доходом і сукупними витратами в процесі здійснення цієї діяльності» [2, с. 98].

Дослідник Е.А. Кузнєцов та інші вчені [3] стверджують, що «прибуток – це частина додаткової вартості продукту (чистого доходу), яка залишається в розпорядженні підприємства після виконання розрахунків із бюджетом». Очевидно, даючи таке трактування досліджуваної дефініції, автори мають на увазі чистий прибуток.

Відомий науковець у галузі аграрної економіки академік В. Г. Андрійчук зазначає, що «прибуток в загальному економічному розумінні – це додаткова вартість, що створюється в процесі виробництва, або іншими словами – це вартість, створена в процесі підприємницької діяльності понад вартість виробничо спожитих ресурсів і робочої сили» [1, с.76].

Провідні фахівці в сфері бухгалтерського обліку М.Ф. Огійчук та М.І. Беленкова розглядають прибуток як основний економічний показник, що всебічно характеризує фінансово-господарську діяльність суб'єкта господарювання, і є джерелом поповнення його обігових коштів, капітальних інвестицій та збільшення власного капіталу [3].

Клевець В.Б. у дисертаційній роботі дійшла висновку, що прибуток, як економічна категорія, охоплює широке коло суспільних відносин, які пов'язані з утворенням, розподілом і використанням додаткового продукту, що віддзеркалюється у відносинах між підприємством, з одного боку, і робітниками, підприємства та державою, з іншого боку [7].

Греченко Ю.А. вважає, що «прибуток – це економічні відносини, які

відображають особливий вид доходу, одержуваного в результаті ефективної інноваційної діяльності, проведення ризикових проектів, використання підприємницьких талантів і навичок в процесі здійснення господарської діяльності, який існує в грошовій формі і повністю готовий до розподілу» [4, с.57]. На нашу думку, очевидно було б коректніше вести мову не про особливий вид доходу, а лише про ту його частину, яка залишається в господарюючого суб'єкта після відшкодування понесених витрат [4, с.58].

Виходячи з вищенаведеного, ми схилиємося до такого більш узагальненого та уточненого поняття. Прибуток підприємства – перетворена форма додаткової вартості виробленої і реалізованої, готової до розподілу, яка сформована в процесі суспільного відтворення для задоволення різних інтересів підприємства, характеризує ефективність виробництва та його власника; відображає позитивний фінансовий результат господарської діяльності підприємства, характеризує ефективність виробництва, рентабельність вкладених коштів, забезпечує розвиток підприємства на принципах самофінансування та є джерелом бюджетних ресурсів підприємства.

Отож, нами було розглянуто прибуток як економічна категорія. З цієї точки зору він є абстракцією, певним теоретичним обґрунтуванням. Проте, варто зауважити, що сучасні вчені-економісти не мають єдиної точки зору щодо визначення змісту категорії «прибуток», теорія прибутку досі залишається незавершеною і містить в собі певні протиріччя.

Література

1. Андрійчук В.Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз : Монографія / В.Г. Андрійчук. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ. – 2005. – 292 с.
2. Бланк И. А. Управление прибылью. – 2-е изд., расш. и доп. / И. А. Бланк. – К. : Ника-Центр, Эльга, 2002. – 752 с.
3. Висока О.Є. Економічна сутність прибутку та концепції його формування / О.Є. Висока // Наукові праці КНТУ. – Сер.: Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/npkntu_e/2010_17/stat_17/44.pdf.
4. Греченко Ю.А. Основні теоретичні підходи до визначення поняття прибутку / Ю.А. Греченко // Економіка розвитку. – 2009. – № 4. – С. 56–60.
5. Огійчук М.Ф. Формування прибутку в аграрних підприємствах і його облік / М.Ф. Огійчук, М.І. Беленкова // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Харків. – Вид-во Хар. РІ НАДУ, 2002. – № 2 (13). – С. 98-102.
6. Клевець В.Б. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.07.02 / В.Б. Клевець; Держ. агрокол. ун-т. – Житомир, 2004. – 28 с. – укр.

ОСОБЛИВОСТІ ТІНЬОВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ

З кожним днем проблема тіньової економіки набуває все більших масштабів. Кожна держава намагається створити такі умови розвитку економіки, щоб уникнути цього негативного явища. Як складова тіньової економіки, тіньова заробітна плата стала одним із підводних каменів, на який наштотхнулася наша країна, перейшовши від адміністративно-командного до ринкового устрою.

Вирішенню даної проблеми присвятили свої праці багато вчених та науковців, серед них: М.Я. Азаров, З.С. Варналій, О.В. Турчинов. Проте незважаючи на значні доробки у цій сфері, проблема подолання тінізації доходів населення і надалі залишається актуальною.

Перш ніж мова піде про особливості формування та шляхи боротьби із приховуванням заробітної плати варто зазначити, що саме собою являє тіньова економіка та тіньова оплата праці, як її похідна. О. Турчинов зазначав, що «тіньова економіка – це економічна діяльність, яка не вираховується і не контролюється офіційними державними органами, а також діяльність, спрямована на отримання доходу шляхом порушення чинного законодавства» [1, с.32]. А ось тіньова оплата праці – це складова тіньового сектору економіки, за якої відрахування із заробітної плати працівників у державну казну здійснюються або частково, або взагалі не надходять.

Варто зазначити причини появи цього негативного для економіки країни в цілому та добробуту населення явища: нестабільна політична ситуація; податковий тиск на підприємців; високий рівень корупції; нерозвиненість підприємницького клімату.

Але окрім вище перерахованих факторів, на зростання рівня тіньової заробітної плати впливає [2,с.24]: толерантне ставлення працівників до практики виплати неофіційних заробітних плат та, відповідно, позбавлення їх гарантій щодо пенсійного та соціального забезпечення; наявність механізмів, які забезпечують легке та дешеве вилучення коштів підприємств у поза легальний сектор економіки з метою виплати тіньових заробітних плат; фактична безкарність порушень у сфері оплати праці.

На українських підприємствах розрізняють такі види заробітних плат: «біла» - це різновид заробітної плати, що виплачується у повному обсязі із відповідними виплатами до державної казни; «сіра» - заробітна плата, коли її частина виплачується приховано, а частина офіційно; «чорна» - заробітна плата, яка повністю виплачується «у конвертах», при цьому жодних відрахувань до державної казни не здійснюється.

За даними Незалежного фонду заробітних плат в Україні обсяг нелегальних заробітних плат становить близько 27%. Для порівняння зазначимо частку тіньових заробітних плат у країнах пострадянського простору та ЄС: Румунія – 23%; Росія – 17%; Італія – 7%; Бельгія – 6%; Словенія – 5%; Чехія – 3%; у Великобританії, Німеччині та Франції даний показник становить близько 1% [3].

Оскільки податковий тягар на підприємницький сектор є основним фактором появи тіньової оплати праці, то необхідно зменшити даний тиск з боку держави. Але при цьому держава повинна виконувати функцію контролю: проводити постійні аудиторські перевірки. Запровадити дієву систему штрафів для роботодавців, що не дотримуються вимог чинного законодавства.

Крім цього варто запровадити систему винагород за сумлінне ведення бізнесу у вигляді: державних дотацій, підтримки розвитку нових галузей на підприємстві, інвестування в різні проекти (найчастіше соціального характеру) підприємства, зниження податкового тягара або звільнення підприємства від податкових виплат на певний термін.

Важливим фактором, що зумовлює появу тіньової оплати праці є мовчання та бездіяльність працівників, щодо шахрайських дій роботодавця, що спонукає останнього продовжувати здійснювати тіньову оплату праці. Для подолання цієї проблеми необхідно створити потужну профспілкову організацію, що буде захищати та відстоювати права працівників.

Як уже зазначалося високий рівень корумпованості є одним із факторів появи тіньової оплати праці, який унеможливорює викриття підприємств-порушників. Саме тому потрібно, щоб такий орган як Головний відділ по боротьбі із корупцією здійснював активніші дії по боротьбі з цим негативним явищем.

Підсумовуючи вище сказане, необхідно зазначити, що тіньова оплата праці – це досить складне та багатогранне явище, що може виникнути у будь якій країні. Проте з ним можна і потрібно боротися, щоб збільшити надходження до державного бюджету, які в подальшому можна

використати для інвестування різних стратегічно важливих проектів. Саме тому уряд повинен докладати максимальних зусиль задля його подолання.

Література

1. Турчинов О.В. Тіньова економіка: теоретичні основи дослідження. – К.: Вид-во АртЕк, 1995. – 300с.
2. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання: аналіт. доп. /Т.А. Тишук, Ю.А. Харазішвілі, О.В. Іванов; за заг. ред. Я.А. Жаліна. – К.: НІСД, 2011. – 96с.
3. Іванюк В.В. Легалізація тіньової заробітної плати: переваги, недоліки, заходи протидії. – Чернівці: Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича, 2011. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchtei/2011_1/NV-2011-V1_21.pdf

Радченко Н.О., ст. гр. ЕП 12ск
(науковий керівник Вдовиченко Л.В., ст. викл.)
Кіровоградський національний технічний університет

ВИБІР МОДЕЛЕЙ ТА ІНСТРУМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Праця, як доцільна діяльність людини, є умовою і головним фактором розвитку суспільства. Жива праця, носієм якої у процесі виробництва є людина, стає головною рушійною силою виробничих відносин. Спонування до виробничої діяльності, для задоволення своїх потреб за рахунок праці, і є мотивацією. Свідомий вибір людиною відповідного роду діяльності ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх мотивах і стимулах. Внутрішні мотиви пов'язані з формуванням особистості працівника, його освітою, культурою, умовами життя, ціннісними орієнтирами. Вони є стимулами які спонукають працівника докладати всіх зусиль і вміння до результативної праці. Необхідною умовою досягнення високих результатів є зовнішнє стимулювання – суспільне визнання результатів праці. Якщо підприємство, на якому працює людина, забезпечує реалізацію бажань на рівні, близькому до очікуваного, то у працівника виникає бажання внести свій вклад саме у роботу свого підприємства. Результат, одержаний у процесі виробництва, забезпечить ефективність підприємству і, відповідно, матеріальну мотивацію працівникові. Кожній державі властивий свій механізм мотивації праці.

В Україні стимулювання продуктивної праці є серйозною проблемою. Відсутність справедливої, загальнодержавної системи стимулювання призвела до того, що люди переважно спрямовують свої зусилля не на підвищення ефективності праці, а на досягнення матеріальних благ і пільг.

Практично впливати на поведінку людини, на стимулювання високого рівня продуктивності можливо шляхом використання систем мотивації, що враховують здібності, інтереси та потреби працівників, ставлення до праці та підвищення фахової майстерності, відношення до репутації підприємства. Система мотивації має бути різнобічною, а оцінка праці багатфакторною і справедливою. Найчастіше сьогодні використовуються такі системи матеріальної мотивації: бонусна, комісійна, участь в прибутках, участь в доходах і опціони на акції. Кожна з систем має свої переваги і недоліки.

Основними перевагами бонусної системи є бонус-премія, яка надається за досягнення визначеного результату. Кожний з учасників отримує премію в залежності від особистого вкладу в успішне завершення проекту, виконане особливе завдання, за відпрацьований понаднормовий час за для досягнення кращого результату. Така система підходить для одноразових заохочень.

Участь в прибутках стимулює спільну працю, не конкуруючи, за для досягнення встановлених цілей – підвищення прибутку підприємства, скорочення витрат. Такі премії виплачуються, частіше за все один раз на рік. Однак, за цієї системи складно врахувати індивідуальний, особистий вклад кожного працівника, а фокусування на короткострокових завданнях може призвести до скорочення прибутковості в майбутньому.

Участь в доходах мотивує всіх і кожного окремо підвищувати ефективність праці за рахунок залучення до процесу управління цілями підприємства і передбачає додаткову винагороду за особистий вклад в результати діяльності підприємства. Така система мотивації буде ефективною коли працівники можуть реально впливати на виробничий процес. Така можливість є за демократичного стилю управління та за високого рівня працівників.

Опціони на акції – є інструментом надання працівникам права придбати акції підприємства за пільговими цінами в обумовлений час, і відповідно стати акціонерами та отримувати свою долю прибутку. Як правило опціони надаються на 5-10 років і весь цей час співробітник намагається працювати ефективно так як зацікавлений в результатах роботи підприємства. Така система матеріальної мотивації не підходить працівникам орієнтованим на короткострокові мотиваційні схеми. Розглянуті системи матеріальної винагороди є інструментом мотивації і досягти позитивних результатів можливо тільки за умови що вибраний варіант схвалений всіма працівниками, спланований і використовується

правильно. Щоб це було дійсно так, необхідно під час розробки, врахувати всі особливості не тільки процесів виробництва, а і роботи різних спеціалістів. Для цього необхідно скласти найдетальніший список обов'язків, функцій і вимог до кожного співробітника. На основі цієї інформації керівник буде мати можливість підібрати найкращі варіанти винагород. Аналіз роботи яку виконує співробітник допоможе правильно вибрати модель і визначити справедливий розмір винагороди. Аналіз системи оплати праці допоможе стандартизувати моделі мотивації і врахувати особливості оплати праці, розробляючи компенсаційні пакети. Моніторинг заробітних плат в галузі, в регіоні та видів компенсаційних пакетів у конкурентів сприятимуть розробці справедливої системи винагород, що забезпечить підвищення ефективності праці, якості та конкурентоздатності продукції. Щоб створити дієву і ефективну систему мотивації, в першу чергу, необхідно виявити і проаналізувати потребу працівників у винагороді, її вид, мотиваційну дію для кожного персонально, а також значимість її і зв'язок з особистісними якостями.

Література

1. Элизабет Мерман Мотивация персонала.- Гуманитарный центр, 2007.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 2000.
3. Кузнецова Т. Мотивация за деньги // Новый менеджмент.-2009.-№3.-С.66-73.
4. Рябоконь В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку // Фінанси України.-2001.-№5.-С.10-16.

Рибчинська А., ст. гр. ФК 10
(науковий керівник Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ЦІЛІ ТА СТРУКТУРА ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Міжнародна організація праці (МОП) – одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. Вона створена у 1919 р. у складі Ліги Націй за ініціативою і активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 року МОП діє як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. Україна є членом МОП з 1954 р.

МОП нині налічує більше 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав

людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво. МОП здійснює наукові дослідження і поширює інформацію, готує кадри для створення умов забезпечення потреб якомога більшої кількості людей світу у харчуванні, житлі, здоров'ї, освіті, культурі, гідній праці.

Головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

МОП є єдиною організацією ООН, в рамках котрої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально-економічних питань.

У своїй діяльності МОП використовує три основні методи:

1. Розробка та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність).
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудоових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.
3. Проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

Нормотворча робота є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП, яких за роки її існування було ухвалено 184 та 194 відповідно.

Україна ратифікувала 54 конвенції (46 із них — чинні), у тому числі всі фундаментальні конвенції. За роки незалежності України ратифіковано 10 конвенцій.

Конвенції та рекомендації охоплюють по суті всі основні питання стосовно праці, зайнятості й соціально-трудоових відносин.

Одне із найважливіших практичних значень мало для України здійснення з 1997 по 2002 роки проекту ПРООН/МОП (фінансованого урядом Швейцарії та ПРООН) "Впровадження гнучких програм

професійного навчання безробітних".

Бюджет першого етапу проекту (1997-1999 рр.) складав 293 тис.доларів США. Протягом цього етапу було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах України та підготовлено понад 100 фахівців та викладачів за навчальними програмами (модулями). Для понад 30 професій було підготовлено підручники.

Другий етап, що розпочався 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців. Його бюджет складав 675 тис.доларів США. Цей етап передбачав підготовку майже 75 модульних пакетів за професіями та практичне навчання безробітних, а також Чорнобильський компонент (надання допомоги у навчанні незайнятого населення міста Славутич та працівників, які вивільнюються з Чорнобильської АЕС). Проекти МОП, що реалізувалися в Україні у 1999-2001 роках з перспективою до 2003 р.

Нормотворча діяльність та технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень і публікацій. Вони ведуться основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП у Женеві (МІСТД), Туринським центром (з питань освіти).

Дослідні програми охоплюють багато країн світу і після реалізації результати можуть бути надбанням усіх бажаючих. МІСТД підтримує зв'язки, співпрацює й обмінюється результатами дослідження та методичними розробками з багатьма національними науково-дослідними закладами у сфері праці.

На сьогоднішній день членами МОП є більше 180 держав. Відповідно до Статуту МОП її членом може бути кожна держава – член ООН. Україна являється членом МОП з 1954 р. Головним принципом роботи МОП є трипартизм, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі трьохстороннього представництва – від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців). Кожна держава представлена чотирма делегатами: два – від уряду, по одному – від підприємців і працівників.

Вищий орган МОП – Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав – членів МОП.

До компетенції Генеральної конференції відноситься прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення задач і напрямів діяльності МОП, внесення змін в її Статут, прийом у члени МОП окремих держав, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП.

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПРОВЕДЕННЯ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Розвиток економіки України постійно змінює вимоги до економічної політики держави, де важливу роль займає механізм макроекономічного регулювання. Національний банк як головний орган державного регулювання в рамках своїх повноважень здійснює комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на досягнення цілей монетарної політики, щоб забезпечити відповідну цінову стабільність та припинити зростання інфляції на довгостроковий період.

Стабільне економічне зростання на основі розширеного відтворення потребує активізації кредитної діяльності банків, нарощування ресурсів, покращення їх структури та залучення різних видів депозитів. Сьогодення розвитку господарських та фінансових відносин вимагає більш досконалого впровадження інноваційної та інвестиційної політики. Здатність підприємств своєчасно забезпечити свою діяльність в достатньому обсязі фінансовими ресурсами запорука фінансової стійкості підприємства. В сучасних умовах така спроможність досягається за рахунок своєчасної проведеної грошово-кредитної політики НБУ.

Управління фінансовими потоками, як державними, так і приватними у сьогоденні світової глобалізації, трансформації економічних умов господарювання позначається не тільки вмінням розміщувати вільні кошти в активи, інвестиційні проекти, проводити своєрідну політику на фондовому ринку, але й необхідністю виконувати пріоритетні завдання суспільства щодо наділення фінансовими ресурсами будь-яких галузей, громад, індивідів для проведення господарської діяльності, забезпечуючи добробут держави в цілому.

Фінансово-кредитні відносини в суспільстві є об'єктивно обумовленими, викликаними до життя закономірностями, взаємозв'язками функціонування і розвитку суспільства й впливають на відносини розподілу, оскільки діє не тільки закон розподілу за працею, але й відбувається утворення суспільних фондів споживання, що має закономірний характер, а також формують важелі управлінських впливів і виконують функцію спонукання до діяльності, тобто є рушійною силою економіки.

Дослідженню сучасної грошово-кредитної політики України та основних засад її формування присвячена значна кількість наукових праць, зокрема О. Папаїки, А. Щетиніна, Б. Івасіва, О. Лимаря, І. Ветрової, О. Дзюблюка, О. Гнатіва, Н. Гелухова, С. Леонова, В.Гейця. Незважаючи на значні здобутки вітчизняних вчених, існує необхідність подальшого аналізу ефективності грошово-кредитної політики, особливо в умовах фінансової нестабільності, задля пошуку шляхів подолання недоліків монетарного регулювання та підвищення його результативності.

Важливим виглядає й визначення та надання повноважень певним структурам права розподілу виділених фінансових ресурсів на національному, регіональному і галузевому рівнях й структур, які в змозі залучати інвестиційні кошти і допомагати конкретним підприємствам протягом всього періоду виконання програм розвитку. Економічний зміст такої роботи повинен полягати в обґрунтуванні розподілення фінансових ресурсів по сферах і секторах економіки та передачі цих коштів відповідним організаціям у володіння під їх повну господарську відповідальність, але з правом здійснення контролю за ефективним використанням ресурсів, наданих із державних фондів.

Доля економічного механізму у певній мірі залежить від стану фінансово-кредитної системи, адже чітке, науково обґрунтоване проведення грошового обігу створює сприятливі умови щодо переведення системи господарства на сучасну нормативну основу, для оцінки управлінських рішень на базі показників ефективності суспільного виробництва. Заходи перебудови фінансово-кредитної системи вимагають рішучих та невідкладних дій, якими можуть бути, у першу чергу, рестрикція, тобто скорочення безготівкових коштів у обігу

Ефективність кредитної політики в сучасних умовах можна забезпечити шляхами, серед яких вчені пропонують такі: перегляд та внесення змін до певних нормативно-правових актів, забезпечення зростання ВВП, зменшення інфляційних очікувань та підтримка інфляції на оптимальному рівні, зменшення відсоткової ставки по кредитах, рефінансування тих банків, котрі займаються кредитуванням інноваційних проектів. Ефективна кредитна політика здатна забезпечити в умовах нестабільності знайти додаткове джерело фінансування санаційних заходів підприємств та стратегічних планів розвитку підприємницької діяльності.

Література

1. Лимар, О. Ф. Сучасні тенденції грошово-кредитної політики України [Текст] / О. Ф. Лимар, Л. М. Глухманчук // Економікс. – 2010. – №3. – С. 22.

2. Ветрова, І. В. Правові основи реалізації грошово-кредитної політики Національного банку України: дис. канд. наук : 12. 00. 07 / Ветрова Ірина Вікторівна. – К., 2008. – 250 с.

3. Внотченко Н.М. Грошово-кредитна політика України та перспективи її розвитку [Електронний ресурс] / Н.М. Внотченко – Режим доступу: <http://intkonf.org/vnotchenko-nm-groshovo-kreditna-politikaukrayini-ta-perspektivi-yiyi-rozvitku>

Середницька Т.Б., ст. гр. ЕП 12М
(науковий керівник Харченко І.В., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «АГРОТЕХ»

Сільськогосподарське підприємство ТОВ «Агротех» є середнім за розмірами. Проведений аналіз показав, що воно має досить серйозні, на даний момент, проблеми - недостатність засобів для забезпечення належного догляду за ґрунтами, деградацію земель. серйозний податковий тиск, складність, а то і неможливість отримання кредитів, диктат посередників при продажу продукції, а відповідно низьку рентабельність, практично неможливість вийти на закордонні ринки з власною продукцією, тиск закордонних виробників продуктів харчування та сільськогосподарської продукції відсутність необхідної кількості сучасної сільськогосподарської техніки, великі складності у придбанні сучасної якісної вітчизняної техніки та практичну неможливість придбання якісної закордонної техніки. Тобто підприємство має складне фінансове становище і відсутність стабільних перспектив стратегічного розвитку. Можна сказати, що в значній мірі його становище є відображенням стану більшості сільськогосподарських підприємств України. Тому коротко опишемо основні проблеми сільськогосподарського виробництва в Україні. На сьогодні важко усвідомлювати, що з переліку основних бюджетоутворюючих галузей вже майже зникли сільське господарство, як це було в радянський період, так і на початку 90-х років. Адже ще в 1991 році Україна входила в п'ятірку самих економічно міцних і інтелектуально розвинених держав в Європі, вона забезпечувала продуктами не лише себе, але і інші країни. На сучасному етапі, держава, в якій людський потенціал

у декілька разів більше ніж у країн Європи, яке має унікальний родючий чорнозем, перетворилася з країни-експортера в країну-імпортера. Тільки минулого року колишня житниця Європи завезла з-за кордону до 50% потрібного для споживання цукру і м'яса, солідні об'єми круп, макаронів, фруктів і овочів і багато іншої продукції. Саме до такого результату привів занепад історично важливої для України галузі промисловості - сільського господарства (далі с/г). Вже важко представити, але в радянський період частка сільського господарства у ВВП країни складала більше 26%, була основою економіки і процвітання країни, а, приміром, в 2011 році цей показник не перевищував 9,8%. У радянський період Україна щорічно виробляла 51-52 млн. т зерна, 6,5 млн. т м'яса, 24,5 млн. т молока, цукру - 6 млн. т, рентабельність сільськогосподарського виробництва складала 40%, а зараз не перевищує 2%. Це не дивно, адже великотоварне виробництво знищене, вже давно розграбована матеріально-технічна база, агропромисловий комплекс просто зруйнований і відкинутий на півстолітті назад. Таким чином, сільське господарство України вже як двадцять два роки знаходиться в стані кризи. В результаті розвалені не лише колись потужні сільгосппідприємства, але і збанкрутіли господарства-мільйонери, відсутність добрив привела до зменшення посівів зернових і технічних культур, технічний парк зменшився на 70%, а також зменшилося поголів'я великої рогатої худоби, птахів і свиней і зруйновані тваринницькі приміщення, системи меліорації. Положення села катастрофічне. Наявні в Україні фермерські господарства ледве зводять кінці з кінцями. Так, тільки у 66% з них є трактори, у 39% - автомобілі, у 28% - сівалки, до цього привів занепад вітчизняного машинобудування і відсутність належного фінансування з боку держави.

Ми бачимо, що становище підприємства є відбитком стану галузі. Що пропонується робити в такій ситуації? На наш погляд, треба починати випуск екологічно чистої продукції. У багатьох країнах світу активно розвивається виробництво екологічно чистих продуктів харчування.

Екологічно чисте сільськогосподарське виробництво існує в переважній більшості країн світу. Але найбільший розвиток воно отримало в Європі, де багато виробників і постачальники усвідомлюють усі переваги цього виду господарства. Неухильне збільшення попиту на екопродукти відмічають як виробники, так і ритейлери. Питання – а чи буде це користуватись попитом в Україні? У Росії (згідно з результатами глобального on-line дослідження, нещодавно проведеного транснаціональною аналітичною компанією Nielsen) переважає негативна

оцінка споживачами якості пропонованої харчової продукції і заходів, що приймаються по забезпеченню її безпеки. Лише третина учасників опитування не висловила побоювань з цього питання. Вважаємо, що подібна ситуація і в Україні. Україна планує стимулювати виробництво екологічно чистих продуктів харчування. Про це заявив у вівторок під час свого виступу в Нью-Йорку (США) на засіданні високого рівня Генеральної Асамблеї ООН по профілактиці неінфекційних захворювань і боротьби з ними Президент України Віктор Янукович, повідомляє прес-служба Глави держави. "Аналізуючи світові процеси і власний досвід, ми переконані, що повноцінне і якісне харчування також є важливим чинником профілактики захворювань і підтримки здоров'я... Динамічно розвиваючи власне сільське господарство, Україна планує стимулювати виробництво екологічно чистих продуктів харчування", - сказав Янукович [2].

Плюсом поганого стану с/г угідь є невелике використання хімічних речовин – засобів захисту, а значить, певне очищення землі від екологічно шкідливих речовин. Таким чином, розвивати сільськогосподарське виробництво треба на новому, сучасному рівні. Впевнені, що це дуже швидко принесе економічну віддачу, і створить європейські перспективи українського села.

Література

1. Паламарчук Ирина Сельское хозяйство Украины: актуальные проблемы и перспективы novostiua.net
2. Виступ президента України Януковича В.Ф. на засіданні Генеральної Асамблеї ООН 20.09.2012 19:16 Прес-служба Президента України Віктора Януковича

Сидоренко С.А., ст. гр. ЕП 12с
(науковий керівник Матієнко С.С., викл.)
Кіровоградський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Конкурентоспроможність підприємства є визначальною характеристикою оцінки його діяльності в умовах ринкових стосунків, і визначається мірою реального або потенційного задоволення підприємством потреб споживачів порівняно з підприємствами-конкурентами, що діють на даному ринку, при цьому підприємством

дотримуються умови ефективної господарської діяльності і її практичної прибуткової реалізації в умовах ринку.

Окремі автори, розкриваючи зміст поняття “конкурентоспроможність підприємства”, представляють його як порівняльну характеристику підприємств-конкурентів, а саме як відносну порівняльну характеристику функціонування і розвитку підприємства в ринкових умовах на основі реалізації існуючих та створення нових конкурентних переваг, які забезпечують йому кращі результати діяльності [1, с.38].

Інший підхід до визначення конкурентоспроможності підприємства полягає у формуванні уявлення про його сутність з позиції потенційних можливостей підприємства в умовах конкурентного ринку. Швейцарська організація “European Management Forum” пропонує таке визначення: “Конкурентоспроможність – це реальна і потенційна здатність компаній, якщо у них є для цього можливість проектувати, виготовляти і збувати в тих умовах, в яких їм доводиться діяти, товари, які за ціновими і неціновими характеристиками в комплексі привабливіші для споживачів, ніж товари їх конкурентів” [3, с. 24].

Юданов А.Ю. [3], Фатхутдінов Р.А. [4], Хруцький В.Є, Корнєєва І.В. [5], формуючи поняття “конкурентоспроможність підприємства” акцентують увагу на здатності випуску конкурентоздатної продукції. Відповідно до цього оцінюється виробничо-технічна база, характеристики і особливості робочого колективу, тобто здатність підприємства забезпечувати потрібний інноваційний, технологічний, ергономічний і економічний рівень продукції.

Оцінка конкурентоспроможності підприємства полягає в розрахунку, інтерпретації і оцінці комплексу показників, що характеризують стан ринкового середовища і різні сторони діяльності підприємства, які формують його конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність підприємства можна розглядати з різних позицій залежно від суб’єктів її оцінювання, яких можна виділити у чотири групи: підприємство-виробник продукції (власники, акціонери, менеджери, персонал); підприємства - конкуренти; підприємства - споживачі (переробники сировини); інвестори; держава.

У кожного з них свої інтереси, мета та завдання щодо оцінки конкурентоспроможності підприємства. Отже, метою оцінки конкурентоспроможності є отримання достовірної інформації про стан конкурентоспроможності підприємства, з одного боку, для прийняття рішення про її корегування з врахуванням поточного стану (положення) на конкурентному ринку, з іншого – про реалізацію конкретних планів

зовнішніх користувачів інформації щодо наявності у даного підприємства перспектив партнерства, кредитування, інвестування та можливості впливу на економічний розвиток регіону, галузі.

Більшість методів оцінки конкурентоспроможності підприємства будуються на застосуванні коефіцієнтів аналізу виробничої діяльності, фінансового стану, ефективності інвестицій тощо. Найбільш обґрунтованим є використання комплексних методичних підходів (в тому числі інтегральної оцінки конкурентоспроможності), націлених на розробку зведеного показника рівня конкурентоспроможності.

Сутність комплексного підходу до оцінки конкурентоспроможності полягає в тому, щоб забезпечити максимальну конкурентоспроможність об'єкту дослідження на основі врахування факторів формування конкурентоспроможності підприємства. Призначення методик комплексної оцінки конкурентоспроможності підприємства реалізується у виявленні наявних ресурсів підприємства, оцінки ефективності використання потенціалу конкурентоспроможності і визначення рівня його конкурентоспроможності відносно підприємств, які функціонують в одній галузі та належать одній продуктивній групі. Таким чином, використовуючи методику комплексної оцінки, конкурентоспроможність підприємства можна представити у вигляді функції:

$$\text{КСП} = f(\Phi, B, T, I, O, M), \quad (1)$$

де КСП – конкурентоспроможність підприємства, що змінюється в межах $[0,1]$ і залежить від перемінних:

Φ – фінансовий потенціал;

B – виробничий потенціал;

T – трудовий потенціал;

I – інноваційний потенціал;

M – маркетинговий потенціал;

O – організаційний потенціал та управління.

Розрахунок інтегрального коефіцієнту конкурентоспроможності підприємства може бути здійснений за формулою:

$$\text{КСП} = K\Phi \times V\Phi + KB \times VB + KT \times VT + KI \times VI + KM \times VM + KO \times VO \quad (2)$$

де $K\Phi, KB, KT, KI, KM, KO$, – коефіцієнти конкурентоспроможності за відповідними блоками фінансового, виробничого, трудового, інноваційного, маркетингового, організаційного потенціалу та управління;

$V\Phi, VB, VT, VI, VM, VO$, – коефіцієнти вагомості кожного блоку.

Коефіцієнт КСП є інтегральною числовою характеристикою конкурентоспроможності. Чим більше його значення, тим вище

конкурентоспроможність підприємства, виходячи з можливостей ресурсного потенціалу. Такий підхід дозволяє оцінювати власний потенціал для забезпечення конкурентоспроможності порівняно з конкурентами для оперативної зміни або коригування стратегії розвитку на відповідному рівні.

Представлена методика оцінки є досить простою, спирається на загальновідомі статистичні методи екстраполяції і зручна для розрахунків і розуміння її менеджерами всіх рівнів управління.

Література

1. Економіко-математичні аспекти діагностики конкурентоспроможності підприємства. Монографія / Л.М. Малярець, Л.О. Норік. – Харків: Вид: ХНЕУ, 2009. – 216с.
2. Беліченко О.Г. Теоретико-методологічні основи конкурентоспроможності національної економіки. // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 11. – С. 22-29.
3. Юданов А. Ю. Конкуренція: теория и практика: учеб.-практ. пособ. – [2-е изд, испр. и доп.]. /А. Ю. Юданов. – М.: Ассоциация авторов и издателей “Тандем”, издательство «ГНОМ-ПРЕСС», 1998. -384 с.
4. Фатхудинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – 312 с. (Серия «Высшее образование»).
5. Хруцкий В.Е., Корнеева И.В., Автухова Е.Е. Современный маркетинг. – М.: Финансы и статистика. – 1999. – 356 с.

Сільченко А.В., ст. гр. ЕП 12с

(науковий керівник Чумаченко О.С., к.т.н., доц.)

Кіровоградський національний технічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИКЛАДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ДИРЕКЦІЇ УДППЗ “УКРПОШТА”

Система поштового зв'язку України – це складний господарський механізм, у якому задіяно понад 115 тисяч працівників, що здійснюють приймання, оброблення та доставку адресатам понад 600 млн. відправлень щороку. Понад 15 тисяч об'єктів поштового зв'язку надають послуги населенню в усіх регіонах України.

УДППЗ “Укрпошта” як національний оператор забезпечує надання універсальних послуг поштового зв'язку, перелік яких визначається урядом, а тарифи затверджуються Національною комісією з питань регулювання зв'язку.

В Укрпошті діє одна з найбільших в Україні корпоративних

інформаційних мереж, впроваджено ряд автоматизованих систем для підтримки управлінських, технологічних бізнес-процесів та автоматизації надання послуг.

Стратегічним напрямом діяльності Укрпошти є забезпечення динамічного розвитку національного оператора в умовах лібералізації ринку поштового зв'язку України та інтеграції держави у світовий простір.

Кіровоградська дирекція є філією підприємства УДППЗ “Укрпошта”. В своєму складі дирекція має відокремлені структурні підрозділи: 7 центрів поштового зв'язку, 12 цехів обслуговування споживачів. В області налічується 506 об'єктів поштового зв'язку, 423 з яких – сільські, 83 – міські.

На ефективність механізму управління персоналом впливає значна кількість факторів. Саме на них в першу чергу має бути спрямоване регулювання у сфері кадрової політики за рівнями управління. Так, недосконалість системи професійної освіти зумовлює низьку конкурентоспроможність спеціалістів через нестачу професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації та трудових навичок.

Основні чинники низької ефективності системи управління персоналом:

- деформація кадрового забезпечення (значна частина працівників працює не за спеціальністю) та систематична зміна демографічної структури працівників;
- відсутність стимулів розвитку працівників;
- дефіцит ресурсів для підготовки необхідних спеціалістів на підприємстві.

У сучасних умовах розвитку ринку праці, підвищення вимог роботодавців до компетенцій працівників, демографічного старіння робочої сили і зростання частки осіб, які здобули професійну освіту кілька десятиліть тому, внаслідок чого їх компетенції не відповідають сучасним вимогам; розвитку існуючих і появою нових технологій, що потребує нових знань та вмінь працівників, система управління персоналом на підприємстві повинна зазнати значних змін.

Кадрові програми повинні містити завдання з розвитку персоналу, що включають: заходи з адаптації наявного трудового потенціалу до нових вимог, передбачених новою стратегією організації; нову, адекватну стратегію, концепцію створення робочих місць і систему заходів з її реалізації; заходи на випередження тих змін, які передбачаються стратегіями підприємства.

Кадрова робота і процеси мають набути системності, яка передбачає наявність, взаємозв'язок і взаємообумовленість усіх аспектів управління

персоналом, її безперервність.

1. Бажано уникнути виключно технічного, ресурсного підходу до кадрів як до важливого фактора виробництва, а ставитись як до соціальної складової діяльності організації, оскільки повноцінне формування і відновлення трудового потенціалу залежить від соціального середовища, а це, у свою чергу, є функцією від ефективності економічної діяльності.

2. Здійснюючи стратегічне планування кадрової роботи, важливо: визначити реальну потребу в кадрах по етапах стратегічного періоду; установити наявність кадрів у розрізі якісних параметрів та можливі прогнозовані їх зміни в стратегічному періоді; виявити нестачу кадрів в аспекті їх якісних параметрів по етапах стратегічного періоду, у тому числі з урахуванням потреби у нових фахівцях відповідно до передбачуваних стратегічних змін на підприємстві; визначити джерела покриття дефіциту кадрів по роках стратегічного періоду і в аспекті кваліфікаційних груп.

3. Оцінивши дефіцит кадрів у розрізі категорій по роках стратегічного періоду, можна скласти план забезпечення ними та заздалегідь проводити їх підготовку і перепідготовку у навчальних закладах, проводити цілеспрямовану профорієнтаційну роботу в закладах освіти, серед мешканців, організовувати підготовку і перепідготовку кадрів масових професій на місці.

4. Потребує докорінної перебудови робота кадрових служб відповідно до вимог ринкової економіки і конкретної кадрової стратегії.

5. Добір, розстановку і виховання керівних кадрів та спеціалістів слід здійснювати з обов'язковим дотриманням таких принципів: добирати кадри за діловими та морально-психологічними якостями, на демократичній основі, з поєднанням досвідчених і молодих працівників, систематично оновлювати і закріплювати кадри, працювати з резервом.

6. Удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів, в основі якої повинна бути спрямованість на стратегічні потреби організації, підбір “знизу” претендентів із наявними задатками, безперервність, систематичність. Назріла потреба в запровадженні незалежної оцінки (сертифікація, атестація) знань, вмінь і навичок як випускників навчальних закладів, так і працівників, які одержали їх у процесі трудової діяльності і потребують відповідного підтвердження через незалежні атестаційні служби.

7. Удосконалення системи оцінки, винагород персоналу, тобто створення та удосконалення методів, процедур, програм організації цих процесів.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

У нинішніх умовах посилення міжнародної конкуренції керівники вітчизняних підприємств знаходяться у постійному пошуку нових підходів до управління та підвищення їх конкурентоспроможності. Нинішню політику необхідно спрямувати на послаблення негативного впливу наслідків фінансово-економічної кризи, збереження макроекономічної стабільності, відновлення ділової активності суб'єктів господарювання, економічного зростання України на основі формування національних конкурентних переваг.

Саме вимушеність змін, необхідність посилити конкурентні позиції у нинішніх складних умовах, повинні звернути увагу вітчизняних підприємств на необхідність розробки механізму управління їхньою конкурентоспроможністю.

Різнманітні методичні підходи до вирішення цих питань викладено у роботах Г.Л. Азоева, Б.В. Буркинського, І.О. Піддубного, В.Є. Реутова, І.Ю. Сіваченка, Х.А. Фасхїєва, Р.А. Фатхутдинова, В.А. Федоровського, А.П. Челенкова, інших вітчизняних та зарубіжних науковців.

Не зважаючи на значні досягнення в теорії і практиці управління конкурентоспроможністю підприємств, є ряд проблем, які залишаються предметом обговорень і дискусій учених-економістів. Зокрема наукові підходи, описані зарубіжними авторами, розроблено для підприємств, які працюють в умовах вже сформованих ринкових відносин, що характеризуються високою якістю правової системи й ринкових механізмів. До українських перехідних умов ці теорії у більшості своїй не адаптовано, а у вітчизняній науковій літературі все ще відсутній єдиний підхід щодо теоретичного та методологічного забезпечення питань управління конкурентоспроможністю підприємства.

З огляду на те, що за щорічними публікаціями Всесвітнього економічного форуму, Україна за рейтингом глобальної конкурентоспроможності у 2012 р. зайняла 73-тє місце, актуальними стають питання, які залишаються без однозначної відповіді у сучасній економічній науці: «Що насправді являє собою конкурентоспроможність як наукове поняття, а головне – як теоретичний конструкт, який визначає особливості

сучасних управлінських моделей і на основі якого порівнюються результати функціонування соціально-економічних систем?» Відповідь на це запитання є важливим перш за все тому, що воно спрямоване на реальне проектування систем управління конкурентоспроможністю підприємств, галузей та економіки країни в цілому.

Дослідивши різноманітні підходи щодо визначення сутності поняття «конкурентоспроможність підприємства» ми прийшли до висновку: вони подібні відсутністю системного підходу до досліджуваного питання. На нашу думку згаданий недолік усуває таке визначення: «конкурентоспроможність підприємства – це синтетична категорія, що характеризує спроможність підприємства функціонувати та розвиватися відповідно до намічених стратегічних цілей, конкуруючи своїми товарами з іншими учасниками відповідного ринку обігу подібних за основним призначенням товарів у певному інтервалі часу, при існуючому рівні та характері впливу факторів зовнішнього середовища, задовольняючи запити конкретної групи споживачів».

На даний час в Україні немає загальноприйнятої методики оцінювання конкурентоспроможності підприємства. Кожна компанія оцінює свою конкурентну позицію за власною методикою, а її суть і ефективність застосування не афішує. Оцінювання конкурентоспроможності підприємства зводиться до вибору та визначення комплексу показників, що характеризують різні сторони діяльності підприємства та формують його конкурентоспроможність.

Основна мета визначення рівня конкурентоспроможності – одержання достовірної інформації для прийняття рішення, з одного боку, керівництвом підприємства про дотримання обраної концепції конкурентоспроможності підприємства і відповідне корегування стратегії діяльності, а з іншого – зовнішніми користувачами про реалізацію конкретних планів стосовно даного підприємства (придбання, інвестування, укладання контрактів та ін.).

При аналізі конкурентоспроможності підприємства вирішується ряд завдань, таких як: визначення стану конкурентоспроможності на даний момент часу, виявлення перспектив підвищення (зниження) конкурентоспроможності підприємства за досліджуваний період, визначення факторів негативного впливу на конкурентоспроможність підприємства, виявлення резервів, які підприємство може використати для підвищення своєї конкурентоспроможності. Залежно від поставлених цілей аналіз конкурентоспроможності може мати різний ступінь деталізації.

Серед розглянутих нами підходів до оцінки конкурентоспроможності підприємства, метод, запропонований авторами [1] є, на нашу думку, найбільш універсальним, методично простим у застосуванні, а також таким, що враховує максимальну кількість факторів.

В основі методу лежить оцінка чотирьох критеріїв конкурентоспроможності: 1) конкурентоспроможності товару; 2) ефективності виробничої діяльності підприємства; 3) фінансового стану підприємства; 4) ефективності організації збуту і просування товару.

Пропонується проведення оцінки конкурентоспроможності у три етапи:

А. Оцінка конкурентоспроможності товару;

Б. Оцінка критеріїв конкурентоспроможності підприємства;

В. Визначення конкурентної позиції підприємства на ринку.

Даний підхід: по-перше, не потребує великих витрат коштів та часу для його застосування, по-друге, може передбачати одночасне проведення діагностики кризового стану та загрози банкрутства підприємства, що є доцільним у нинішніх посткризових умовах. З цією метою вважаємо за необхідне доповнити систему показників, що відбивають конкурентну позицію підприємства на ринку, показниками-індикаторами кризового стану підприємства та загрози його банкрутства: платоспроможності та ліквідності; прибутковості та рентабельності; фінансової стабільності; ділової та ринкової активності.

Література

1. Конкурентоспособность продукции и предприятия / Под ред. Б.В. Буркинського. – Одесса: Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины, 2002 – 132 с.

Тищенко Р., ст.

(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У сучасних складних умовах ринкового господарювання для будь-якої країни основними факторами її добробуту і розвитку є не лише рівень національного доходу і збалансованість виробництва, але й загальний стан охорони праці та здоров'я. Для керівництва більшості підприємств

основною метою є отримання якомога більшого прибутку з мінімальними втратами, і відповідно не надається належного значення умовам охорони праці, проблемам виробничого травматизму та професійних захворювань.

Сутність охорони праці включає в себе проведення необхідних профілактичних заходів, ідентифікацію виробничих факторів, що можуть бути шкідливими чи небезпечними для працівників у процесі виконання робіт, а також прогнозування і запобігання можливих їх проявів.

Управління охороною праці – це підготовка, прийняття та реалізація правових, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів. Основними завданнями управління охороною праці є: підготовка та реалізація заходів, спрямованих на:

- забезпечення належних безпечних і здорових умов праці;
- утримання в належному стані виробничого устаткування, будівель і споруд;
- облік, аналіз та оцінку умов і безпеки праці;
- забезпечення страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та профзахворювань [6, с.215].

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі охорони праці. Воно складається з Кодексу законів про працю України, Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про охорону здоров'я», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та інших [2,с.8].

Станом на січень 2013 року згідно з даними Державної служби статистики в промисловому секторі України кількість потерпілих з утратою працездатності на 1 робочий день та більше становить 10 317 осіб, серед яких жінки – 2 084 особи, а зі смертельним наслідком – 597 осіб. Рівень ризику смерті і травматизму працівників у розрахунку на 100 тис. працюючих залишається в декілька разів вищим, ніж в інших розвинених країнах [7].

Одним із важливих показників охорони праці працюючого населення є професійна захворюваність. Аналіз розподілу показників професійної захворюваності за основними галузями визначив, що в Україні вугільна та металургійна промисловість посідають перші місця, а машинобудівна галузь займає третє місце, де спостерігається найбільша кількість професійних захворювань. Так, за даними Фонду соціального страхування

від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, втрати підприємств щорічно становлять майже 1 млрд грн. Пільги і компенсації тим, хто працює у шкідливих умовах, у 2001 р. були встановлені для 2 млн 201 тис. осіб (32,6% від загальної кількості працівників; 44,6% — у промисловості; 32,0% — у будівництві; 11,5% — у сільському господарстві). Найбільший відсоток припадає на додаткові відпустки. Досить поширеними є такі пільги, як скорочений робочий день, безплатне одержання молока чи інших харчових продуктів, підвищені тарифні ставки, доплати за умови й інтенсивність праці. Особливо значні витрати на пільги і компенсації реєструються (у відсотках до загальної чисельності працюючих) у Донецькій (51,6%), Луганській (49,3%), Дніпропетровській (48,3%) областях [3, с.3].

Проведене дослідження дало змогу виділити такі основні шляхи вдосконалення існуючого стану охорони праці в Україні:

1. Проведення додаткових, незапланованих, комплексних перевірок виконання правил та дотримання норм охорони праці в структурних підрозділах підприємств. У тому числі й обстеження споруд та будівель підприємств, атестація відповідності між штатною чисельністю відділу охорони праці та кількістю осіб, що безпосередньо займаються профілактичною роботою.

2. Запобігання імовірності виникнення аварій та катастроф, що можуть відбутись у процесі виробництва.

3. Покращення санітарно-гігієнічних норм, а саме поліпшення мікроклімату, посилення освітлення, зменшення рівня шуму та вібрацій.

4. Здійснення комплексного аудиту та експертизи щодо ліцензування проектно-конструкторської і технологічної документації на відповідність нормативним актам.

5. Вдосконалення системи підготовки в українських ВНЗ фахівців з охорони праці. Запровадження спеціального навчання, проведення тренінгів для працівників підприємств та їх регулярне тестування з питань охорони праці в межах їх компетенції.

6. Поліпшення соціально-психологічного клімату як в колективі, так і в підприємстві загалом [5, с.358].

7. Використання новітніх технологій, машин, механізмів, обладнання, які відповідають вимогам безпеки та зменшують вірогідність аварій і нещасних випадків на виробництві.

Таким чином, найважливішими аспектами охорони праці є створення для працівників безпечних умов на виробничих об'єктах, економічної

зацікавленості роботодавців у безпечних умовах праці, наукове забезпечення управління системою охорони праці та формування відповідного свідомого ставлення громадян щодо необхідності та актуальності питань з охорони праці.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.- К.: Знання, 2006. – 559с.
2. Зеркалов Д. В. Безпека праці [Електронний ресурс] : Монографія /Д. В. Зеркалов. – Електрон. дані. – К. : Основа, 2012. – 1 електрон. опт.диск (CD-ROM); 12 см. – Систем. вимоги: Pentium; 512 Mb RAM; Windows 98/2000/XP; Acrobat Reader 7.0. – Назва з тит. екрана.
3. Кундієв Ю, Нагорна А. Професійна захворюваність в Україні (Соціально-економічний та гігієнічний аспекти). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/all/herald/2003-03/4.htm>
4. Следь О, Землякова Є. Економічні та соціальні аспекти поліпшення умов та охорони праці в ринковій системі господарювання. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2011_-9_2/pdf/sled.PDF
5. Чабан В.Й. Соціально-економічні основи охорони праці. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_-Biol/Vnuvgrp/tekhn/2011_1/Vt5330.pdf
6. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Товста І.В., ст. гр. ЕП 12М
(науковий керівник Журило І.В., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОДУКЦІЇ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Загострення конкуренції та ускладнення умов господарювання висувають підвищені вимоги до економічної поведінки підприємств. Саме через конкуренцію отримання споживчого визнання стало для більшості вітчизняних виробників ще актуальнішим і складнішим завданням. Входження України в коло розвинутих країн можливе лише у тому випадку, якщо продукція наших підприємств буде відповідати світовим стандартам якості та конкурентоспроможності. Тому проблема методів оцінки конкурентоспроможності продукції та обґрунтування напрямів її підвищення набуває особливої актуальності.

Конкурентоспроможність продукції є важливою складовою успіху суб'єкта господарювання на ринку та формує кінцеві результати його діяльності. Проблеми конкурентоспроможності продукції висвітлили у своїх працях Г. Азаров, І. Булеєв, Б. Буркинський, Ю. Іванов, В. Осипов, М. Портер, К. Маконнел, С. Брю, Ф. Котлер, Р. Фатхутдінов, Д. Юданов, та ін.

Проте у науковій літературі все ще відсутній єдиний підхід щодо теоретичного та методичного забезпечення питань оцінки конкурентоспроможності різних об'єктів. Подальшого розвитку потребують проблеми оцінки рівня конкурентоспроможності продукції окремих галузей промисловості виробництва, зокрема будівельних матеріалів. Така оцінка потрібна і виробникам цієї продукції (посередникам у реалізації) для стимулювання попиту на неї; і споживачам для вибору найбільш вигідного постачальника будівельних матеріалів.

Вибір нами у якості об'єкта дослідження процесу виробництва будівельних матеріалів пояснюється насамперед тим, що будівельна галузь є однією з найважливіших галузей народного господарства, від якої залежить ефективність функціонування усієї економічної системи країни. Тому, в сучасних умовах господарювання, сформованих під впливом світової фінансово-економічної кризи, особливо важливою є проблема відродження будівельного комплексу, який зазнав найбільш негативних трансформацій. Проявом останніх є уповільнення темпів освоєння капітальних вкладень, скорочення обсягів будівельних робіт і виробництва будівельних матеріалів, погіршення їх якості.

Як відомо, конкурентні переваги підприємство може отримати на основі відмінної якості своєї продукції або (та) більш низьких витрат на виробництво та реалізацію продукції в порівнянні з середніми на ринку. Таким чином, основними факторами, що визначають конкурентоспроможність продукції, у тому числі і будівельної, є її якість та ціна.

З метою знаходження шляхів вирішення окресленого кола проблем нами було досліджено якісні та цінові характеристики цегли виробництва ТОВ «Кіровоградський завод будівельних матеріалів №1».

Оцінка рівня конкурентоспроможності продукції на першому етапі передбачає порівняння показників її якості з відповідними показниками еталонного (базового) зразка. В якості базового зразка була обрана рядова цегла ЗАТ «Слобожанська будівельна кераміка». Для оцінки її якісних характеристик на основі опитувань фахівців з виробництва цегли та будівельників були обрані функціональні показники та показники надійності даної продукції (табл. 1).

Таблиця 1

**Об'єктивні показники споживних властивостей цегли рядової
керамічної**

Показник якості	Рівень показника			Відносний показник якості (q_i)
	За вимогами нормативної документації	Досліджуваний зразок М-100	Базовий зразок	
Міцність на стиск, МПа	10,0-30,0	10,0	20,0	0,5
Міцність на згин, МПа	11,6-3,4	1,6	1,9	0,84
Водопоглинання, %	6-12	9	12	0,75
Густина, кг/м ³	Більше 1600	1600	1320	1,21
Лінійні розміри, мм:				
– довжина	250	250	250	1
– ширина	120	120	120	1
– товщина	65-88	65	65	1
Морозостійкість, цикл	25-50	25	50	0,5

Рядова керамічна цегла М-100 за такими показниками, як міцність на стиск, міцність на згин, водопоглинання та морозостійкість дещо поступається базовому зразку, але, у той же час, рівні даних показників відповідають вимогам ДСТУ Б В.2.7-61: 2008 «Будівельні матеріали. Цегла та камені керамічні рядові і лицьові». Досліджуваний зразок випереджає базовий лише за показником густини.

Але порівняння одиничних показників не дає можливості повністю оцінити рівень якості продукції. Для цього необхідно використати метод комплексної оцінки. Загальний рівень якості продукції визначається як сума відносних одиничних показників якості, помножена на коефіцієнти їх вагомості, також визначені нами шляхом опитування експертів (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка рівня якості рядової керамічної цегли М-100

Показник якості	Відносний показник якості (q_i)	Коефіцієнт вагомості (m_i)	$q_i \times m_i$
Міцність на стиск	0,5	0,09	0,045
Міцність на згин	0,84	0,12	0,1
Водопоглинання	0,75	0,16	0,12
Густина	1,21	0,18	0,22
Лінійні розміри	1	0,17	0,17
Морозостійкість	0,5	0,07	0,035
Ціна	0,4	0,21	0,08
Комплексний рівень якості (U)	–	1,0	0,77

Комплексний показник якості рядової керамічної цегли складає 0,77. Зазначений показник дозволяє зробити висновок, що рядова цегла М-100

за своїми споживними властивостями поступається аналогічній продукції основного конкурента.

Запропонована методика оцінки рівня конкурентоспроможності цегли дозволяє, по-перше, виробнику виявити необхідність вдосконалення її якісних характеристик; по-друге, обґрунтовано підходити до питання встановлення відпускних цін на цеглу; по-третє, використовувати даний критерій для стимулювання попиту на ту продукцію, яка має більший рівень конкурентоспроможності; по-четверте, озброїти споживача критерієм, на який він може орієнтуватися при виборі постачальника цегли.

Харченко И.С., ст. гр. ЭП (ИПК)
(научный руководитель Богачева А.В., к.э.н., доц.)
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства, г. Симферополь)

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА, КАК АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАСЛОЖИРОВОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ

За последние пять лет Украина по производству семян подсолнуха и масла вошла в тройку мировых продуцентов. Она значительно укрепила свои позиции второго, после Аргентины, мирового экспортера подсолнечного масла, увеличив свою долю до 22% мирового производства. Производство подсолнечника и подсолнечного масла является перспективным для Украины, однако, в стране есть другие масличные культуры, которые имеют также важное значение для экономики. Кроме подсолнечника в масложировой промышленности используются: соя, семена рапса, льна-долгунца, клещевины, конопли и горчицы.

В составе масложировой отрасли Украины почти тридцать крупных предприятий, которые способны производить продукцию (масло) из различных видов масличных культур (подсолнечника, рапса, льна, сои), маргарин, мыло. Более половины производства подсолнечного масла контролируют девять крупных агропромышленных объединений (рис. 1 а, б). Темпы роста производства масличной продукции дают возможность рассматривать будущее отрасли с оптимизмом. Продукция экспортируется почти в 30 стран ближнего и дальнего зарубежья. Обстоятельное изучение зарубежного опыта и его адаптация к национальным условиям имеет

важное значение в контексте поиска отечественными учеными эффективных путей увеличения объемов инвестиций в масложировую отрасли аграрного сектора Украины.

Масложировая промышленность является самой динамично развивающейся не только в Украине, но и в мире. В текущем прошлом сезоне началась очередная волна строительства новых производств и расширения действующих мощностей. К 2015 году ожидается увеличение перерабатывающего потенциала масличных культур до 15 млн. тонн в год (к началу текущего сезона - 12 млн. тонн). Кроме того, растет интерес к производству и потреблению не только основных продуктов переработки (масла, шрота), но и побочных (лецитина, фосфатидного концентрата и т.п.).

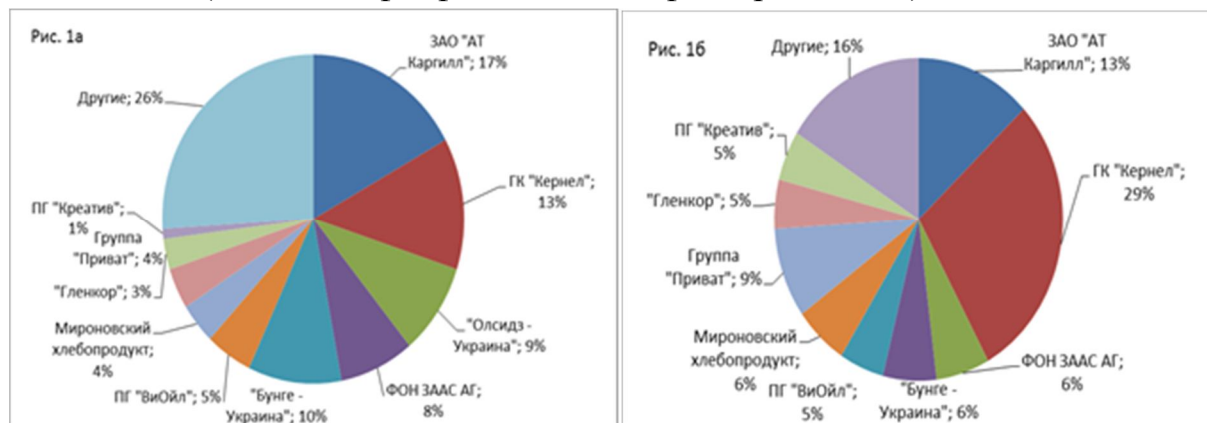


Рис. 1. Производственная структура масложировой отрасли Украины:
а) 2009 год; б) 2011 год.

Организационно-технологические особенности отечественных предприятий масложировой отрасли и, прежде всего, массовость производства, непрерывно-дискретный характер основных производственных процессов и жесткая технологическая взаимосвязь между структурными подразделениями, преимущественно бригадная форма организации труда обуславливают специфические особенности реализации принципов управленческого учета.

Промышленное производство имеет особенности, обуславливающие не только возможность, но и объективную необходимость использования принципов управленческого учета на отечественных предприятиях. К ним относятся:

- крупнотоннажность производства, что даже при небольших отклонениях от норм расхода приводит к заметным изменениям абсолютных величин;
- стабильность номенклатуры выпускаемой продукции, регламентированность и устойчивость производственного процесса;

- організаційна складність в поєднанні з тісною взаємозв'язаністю між окремими структурними підрозділами виробництва.

В цій зв'язі виникає необхідність удосконалення системи управління витратами на вітчизняних підприємствах масложирової галузі в напрямках:

- організація обліку витрат по центрах відповідальності з наступним аналізом місць виникнення витрат і причин відхилень;
- удосконалення методів розподілу косвенних витрат в відповідності з принципами управлінського обліку;
- визначення граничних значень собівартості і формування внутрішніх цін на напівфабрикати власного виробництва, з використанням обліку і аналізу витрат на основі маржинального доходу;
- уточнення методів визначення нормативів умовно-постійних витрат в собівартості продукції.

В сукупності реалізація вказаних напрямків удосконалення системи управління витратами на вітчизняних промислових підприємствах представляє собою удосконалення механізму організації обліку витрат на виробництво продукції.

Контроль якості продукції і жорстка конкуренція на масличному ринку вимагає від виробника постійного удосконалення технологій, особливо в основних процесах масложирового виробництва. Щорічно не тільки наукові організації, але і фахівці діючих підприємств пропонують економічно раціональні підходи при обліку витрат в сфері видобування і переробки рослинних масел в Україні.

Цирфа О.О., ст. гр. ЕП 11ск
(науковий керівник Василенко Л.П., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Через нестабільність економіки від впливу світової фінансової кризи, в Україні важливого значення набуває пошук нових шляхів підвищення соціально-економічної ефективності машинобудівної галузі. Підвищення ефективності виробництва можливе при умові найбільш раціонального використання всіх наявних ресурсів, в першу чергу – трудових, ефективна

та кваліфікована праця робітників є необхідною складовою частиною виробничого процесу. Тому особливо актуальним для підприємств є створення такої системи управління персоналом, яка б з мінімальними витратами забезпечувала ефективність виробництва, особливо в кризовій ситуації [2].

Проблеми управління персоналом, як одного з найважливіших напрямів роботи промислових підприємств, детально вивчалися як зарубіжними економістами, серед яких – Ф. Беккер, П. Друкер, М. Мескон, С. Оддонел, Ф. Хедоурі, Г. Саймон; так і вітчизняними науковцями – С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, М.В. Семикіна, О.М. Уманський тощо. Протягом останніх років здійснюються дослідження в області антикризового управління персоналом – наукові праці В.Г. Воронкової, А.Г. Беліченка, Т.Ю. Базарова та інших. В роботах А.Г. Кирєєвої, І.І. Стец, Т.С. Черкашиної проаналізовані проблеми управління персоналом у кризових умовах економіки.

Сучасна ситуація на підприємствах машинобудівної галузі України призвела до появи проблем у сфері управління персоналом: зменшення кількості працівників; зниження престижності роботи у виробничій сфері, а, разом з цим привабливості праці в машинобудівній галузі; зменшення кількості висококваліфікованих керівників, спеціалістів та робітників у найбільших промислових регіонах України (потреба в кваліфікованому персоналі промислових підприємств постійно зростає за статистичними даними в 2011 році складала 20 тис. осіб, в 2012 році 23 тис. осіб [1]); значного розриву між рівнем заробітної плати і рівнем потреб працівника; відчутного загострення соціальних проблем, погіршення робочої атмосфери, соціально-психологічного клімату у колективах тощо [2].

Для усунення вищевказаних проблем пропонуємо такі напрями покращення системи управління персоналом машинобудівних підприємств: впровадження гнучкої організаційної структури підприємства, ліквідація зайвих підрозділів, часткове звільнення співробітників за рахунок перерозподілу обов'язків; розробка та послідовна реалізація концепції антикризового управління персоналом; впровадження методів кадрового маркетингу, що дозволить підвищити якість кадрового відбору у процесі наймання персоналу; періодичні (за потребою) курси підвищення кваліфікації персоналу, внутрішні чи зовнішні; щорічна атестація, аудит персоналу; модернізація культури управління; систематичний перегляд положень про підрозділи, посадових інструкцій та інших регламентуючих діяльність персоналу документів з метою їх удосконалення; розробка

системи заходів щодо заохочення робітників з урахуванням їх впливу на кінцеві показники роботи підприємства.

Отже, для стабільного функціонування машинобудівних підприємств необхідно дедалі більше уваги приділяти управлінню персоналом, оскільки в ринковій економіці саме персонал підприємства є головним фактором успішної підприємницької діяльності та потребує значних інвестицій промисловості.

Література

1. Веб-сторінка Державного комітету статистики <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Редьква О. Управління персоналом машинобудівних підприємств України в умовах кризи [Електронний ресурс] / О. Редьква, О. Галушак // Соціально -економічні проблеми і держава. — 2011. — Вип. 2 (5).

Чередниченко Е.А., ст. 5 курса
(научный руководитель Ветрова Н.М., проф.)
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства, г. Симферополь

ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

По оценкам специалистов анализ среды функционирования предприятия сложный процесс, требующий отслеживания происходящих в среде изменений, оценки влияния факторов с учетом связей между ними. При этом изучение внутренней среды предприятия, как части среды предприятия, может позволить руководству предприятия оценить внутренние ресурсы и возможности компании, выявить ее сильные и слабые стороны для получения возможности расширения и укрепления конкурентных преимуществ и, соответственно, предупреждения и возникновения возможных проблем. Поэтому изучение подходов к анализу внутренней среды предприятия на современном этапе является актуальной темой исследования.

При рассмотрении сущности понятия «внутренняя среда предприятия» были систематизированы подходы таких ученых, как Шершнева З.Е. и Оборская С.В., Стадник В.В., Нечаюк Л.И., Телеш Н.О. Выявлено, что наиболее целесообразно использовать следующее определение понятия «внутренняя среда предприятия»: внутренняя среда предприятия — это совокупность внутренних факторов предприятия,

которые формируют его конкурентные преимущества и находятся под постоянным контролем со стороны руководства и персонала, а также подлежат корректировке в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

Анализ состояния внутренней среды состоит в получении ответов на следующие вопросы, с чем можно согласиться в полной мере: насколько внутренняя среда соответствует требованиям внешней среды, в чем сила и слабость компании, какие у нее есть возможности и что представляет для нее угрозу, являются ли цены компании конкурентоспособными, насколько прочна конкурентная позиция компании, с какими стратегическими проблемами сталкивается компания. Однако предприятия сталкиваются с рядом проблем при анализе внутренней среды предприятия, к которым можно отнести следующие: недооцениваются конкуренты; конкурентоспособность и рыночные перспективы собственной продукции часто переоцениваются; не принимаются во внимание слабые сигналы (угрозы и возможности), которые в перспективе могут сыграть решающую роль в развитии компании; недостаточное внимание уделяется новым технологиям; анализ носит четко структурированный по блокам информации характер. Не возникает вопросов на стыке, приводящих к наиболее интересным выводам. Для решения данных проблем и поиска ответов на вышеперечисленные вопросы целесообразно применять методы, разработанные для анализа внутренней среды предприятия.

Существует большое количество методов анализа внутренней среды предприятия, наиболее известным из которых является SWOT- анализ. SWOT-анализ представляет собой определение сильных и слабых сторон предприятия, а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды). При этом преимущества организации рассматриваются в качестве сильных сторон (Strengths), а недостатки организации в качестве слабых сторон (Weaknesses). SWOT-анализ осуществляется для того, чтобы получить ясную оценку сил предприятия и ситуации на рынке.

Кроме того, как усовершенствованный SWOT-анализ стал применяться SNW – анализ (Strength (сильная сторона), Neutral (нейтральная сторона), Weakness (слабая сторона)). В отличие от анализа слабых и сильных сторон SNW – анализ так же предлагает среднерыночное состояние (N). Основная причина добавления нейтральной стороны является, то что «зачастую для победы в конкурентной борьбе может оказаться достаточным состояние,

когда данная конкретная организация относительно всех своих конкурентов по всем кроме одной ключевым позициям находится в состоянии N, и только по одному в состоянии S».

Наряду с методами изучения угроз, возможностей, силы и слабости организации для анализа внутренней среды может быть применен метод составления ее профиля. С помощью данного метода удастся оценить относительную значимость для организации отдельных факторов среды. Метод составления профиля среды состоит в оценивании отдельных факторов среды, каждому из которых экспертным образом дается оценка. Далее экспертных оценки перемножаются и получается интегральная оценка, показывающая степень важности фактора для организации. По этой оценке руководство может заключить, какие из факторов среды имеют относительно более важное значение для их организации и, следовательно, заслуживают самого серьезного внимания при разработке стратегии, а какие факторы заслуживают меньшего внимания.

Важнейшим инструментом анализа внутренней среды предприятия является цепочка ценностей, определяющая деятельность, функции и процессы по разработке, производству, маркетингу, доставке и поддержке продукта или услуги. Она является средством для стратегической оценки связи между видами деятельности, осуществляемыми внутри фирмы и за ее пределами.

Более глубокая оценка проводится в отношении конкурентной силы и конкурентной позиции предприятия. По теории ресурсной базы, как еще одного подхода к анализу внутренней среды, конкуренция рассматривается как внутренний ресурс. В рамках этой теории определяются принципы устойчивости конкурентных преимуществ. Главная идея теории ресурсной базы – предприятие должно непрерывно улучшать свои ресурсы и способности для использования преимуществ в изменяющихся условиях.

Рассмотренные подходы являются основными, однако, следует уделять внимание также таким подходам, как подход, основанный на анализе матриц факторов; подход, основанный на системном анализе; стратегическая диагностика; подход, основанный на создании базы стратегических данных; подход, отождествляющий стратегический анализ с системой технико-экономического, финансового и маркетингового анализа; подход, основанный на численных методах, подходы имеют тесную взаимосвязь и дополняют друг друга.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКА

Умовою існування й розвитку суспільства, як встановили класики політичної економії, є праця як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення життєвих потреб. Праця – це насамперед процес, який відбувається між людиною і природою, процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює його.

Процес праці являє собою складне соціально-економічне явище. Людина, виступаючи у процесі виробництва носієм живої праці, стає вирішальним фактором виробництва, тобто в процесі поєднання факторів виробництва складаються певні суспільні відносини з приводу самої праці, які дістали назву трудових відносин.

Трудові відносини – одна із сторін виробничих відносин. Однією із складових трудових відносин є мотивація праці учасників виробництва. Мотивація праці – основний компонент самосвідомості працівника, визначає його ставлення до праці, а отже, він працюватиме з більшою або меншою ефективністю, сподіваючись за свою працю отримати ті чи інші матеріальні або духовні блага для задоволення своїх потреб.

Таким чином, мотивація праці – це спонукання людини до виробничої чи невиробничої діяльності для задоволення своїх матеріально-побутових потреб і запитів. Мотивація до праці включає задоволення фізіологічних, матеріально-побутових, культурних потреб та здобуття певного іміджу в суспільстві. Вона зумовлена природною особливістю людини і перш за все необхідністю:

- а) забезпечення нормального фізіологічного існування;
- б) створення нормальних житлових, побутових та інших матеріальних умов життя;
- в) забезпечення умов для духовного розвитку особи;
- г) природного відтворення і продовження свого роду.

Таким чином мотивація – це спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або, іншими словами, на мотивах і стимулах. Внутрішні фактори (мотиви) пов'язані з формуванням особистості працівника, його освітою, культурою, ціннісними орієнтаціями, а також

умовами життя (у широкому значенні). Внутрішні мотиватори змушують працівника виконувати роботу з повною віддачею, докладати для цього усіх зусиль і змін. Зовнішнє стимулювання працівника, спонукання його до результативної праці не єдиний спосіб впливу на нього, однак це необхідна умова одержання високого результату.

У своєму ставленні до роботи працівники, як правило, керуються кількома мотивами, але завжди якийсь один із них переважає. Це дає змогу виділити кілька типів мотивації працівників – патріотично мотивований, інструментально мотивований, професійно мотивований, господарсько мотивований, люмпенований працівник.

Патріотично мотивований працівник у своїй роботі керується ідеологічними, моральними чи патріотичними міркуваннями. Для нього головне моральні стимули і суспільне визнання його роботи, а матеріальні стимули посідають друге місце.

Інструментально мотивований працівник у своїй роботі в першу чергу цінує матеріальні стимули і вимагає, щоб його праця завжди оцінювалася справедливо.

Професійно мотивована людина у своїй роботі в першу чергу вбачає можливість реалізувати свої знання, вміння, довести кожному, що його професіоналізм дає змогу виконувати такі роботи, які іншим не під силу. Відмітними рисами такого працівника є почуття власної гідності, потрібності й прагнення досягти визнання колективом його професійних заслуг.

Господарська мотивація – одна із найстійкіших мотивацій. Вона притаманна людині-господарю, яка виконує свою роботу з максимальною віддачею, незалежна у своїх вчинках і судженнях та не претендує на досить високий рівень оплати праці, оскільки реально відчуває себе господарем. Його праця не потребує контролю, а тому такий тип мотиваційної поведінки найбільше відповідає ринковим умовам.

Люмпенований працівник – людина, яка фактично не має інтересу до роботи, до її результатів. У своїй практичній діяльності такий працівник, як правило, ухиляється від роботи і водночас прагне постійної уваги до себе, вимагає підвищення зарплатні, хоча його кваліфікаційний рівень низький, а також усіляких пільг і соціального захисту. Такий тип працівника найбільш поширений в умовах переходу до ринку, і він потребує "сильної руки" й перерозподілу багатства на свою користь.

Наукове осмислення психологічних мотивів поведінки людей у процесі праці дало змогу створити цілий ряд прагматичних моделей мотивації, які використовуються в практичній роботі управління економікою.

У науковій літературі стимули до праці діляться на 4 групи: матеріальні, моральні, духовні та умови праці. Мотиваційний механізм праці властивий кожній економічній системі. Він поряд із загальнолюдськими містить і специфічні елементи. Доходи серед факторів, що мотивують високо результативну працю, посідають одне з провідних місць.

Практично впливати на поведінку людини можливо через її потреби, такий вплив реалізується засобами мотивації праці. Загальнолюдські потреби прийнято класифікувати як первинні, котрі за своєю природою є фізіологічними і переважно успадковуються людиною, і вторинні, які в основі своїй психологічні і, як правило, набуваються досвідом.

Необхідність створення дієвого мотиваційного механізму зумовлена тим, що люди являють собою основу успішного досягнення поставленої мети та економічного використання ресурсів. Це аж ніяк не применшує значення основних засобів виробництва і нових технологій. Тому важливо виявити мотиви і стимули, що спонукають до ефективної праці.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 2000.
2. Рябоконь В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку // Фінанси України. – 2001, №5. – С. 10-16.

Шпакович Б.М., ст.

(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

РЕЗЕРВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ АГРЕГАТНИЙ ЗАВОД»

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою

дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави. Соціальне партнерство має цілком визначене суспільне призначення: створення і діяльність певних органів, впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудових відносин, розробку, прийняття і реалізацію конкретних взаємовигідних рішень [1, с.250-251].

Формуючи соціальне партнерство в нашій країні, необхідно враховувати певні умови та стан нашої країни для даного виду суспільних відносин. Специфічні умови формування і розвитку соціального партнерства в Україні:

- Відсутність соціально-економічних передумов. Колективно-договірне регулювання може бути ефективним лише в умовах відносно стабільного економічного і соціального розвитку.

- Неефективність та слабкість профспілок. Структура сучасних вітчизняних профспілок є продуктом будови і функцій ще радянських профспілок, на базі яких вони були засновані.

- Україна тривалий час була охоплена глибокою і гострою кризою, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні структури одночасно, і нині ледь проглядаються початок стабілізації та покращення становища.

- Ринкові відносини й інститути, як необхідна умова широкого розвитку соц. партнерства, ще лише формується в нашій країні.

- Значна частина «тіньової» економіки також не сприяє розвитку соціального партнерства [2].

Визначивши всі специфічні умови формування та становлення соціального партнерства в Україні, перейдемо до мікрорівня – стану соціального партнерства на ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод».

ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод» - велике машинобудівне підприємство з 85-річним досвідом випуску виробів авіаційної техніки, гідроапаратури для шахт і товарів народного споживання. Оскільки підприємство займається одним з найскладніших видом діяльності, умови праці та охорона праці на підприємстві строго контролюється. Соціальне партнерство на цьому рівні починається з колективного договору та кадрової політики підприємства.

Керівництво підприємства пов'язує подальший успішний розвиток не тільки (і не стільки) з насиченням заводу сучасною дорогою технікою, скільки з людьми, їх професійною майстерністю та зацікавленістю у високопродуктивній, якісній праці. Тому на заводі приділяється першочергова увага питанням підвищення кваліфікації персоналу, залучення

та закріплення висококваліфікованих кадрів, створенню сприятливих умов для праці та відпочинку[3]. У зв'язку з цими цілями підприємство підтримує постійні контакти (в тому числі - на договірній основі) з провідними Дніпропетровськими вузами та професійно-технічними, загальноосвітніми навчальними закладами. Студентам (учням) надається можливість не тільки пройти на заводі навчальну практику, але й у вільний від навчання час «по-дорослому» попрацювати за верстатом або комп'ютером, набути практичний трудовий досвід і отримати за це гідну заробітну плату. Крім безперечної користі для студентів (учнів), це дозволяє підприємству відібрати кращих з них і запропонувати їм по завершенні навчання (а то й раніше) роботу на інженерних посадах або за робочими спеціальностями, а молоді - зробити усвідомлений вибір майбутньої професії [3].

Проаналізувавши діяльність підприємства, необхідно зробити висновок про те, що вдосконалення системи соціального партнерства має охоплювати всіх керівників підрозділів та всі рівні управління.

Виходячи із всього вищесказаного виділяємо резерви вдосконалення соціального партнерства на ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод»:

- підвищення заробітної плати робітникам, які перевищують норми виробітку за певний проміжок часу;
- введення поквартальних премій всьому персоналу підприємства;
- врахування побажань лінійних та функціональних керівників відділів щодо покращення системи управління;
- створення неофіційних свят на підприємстві, під час проведення яких керівництво та їх працівники зможуть спілкуватись один з одним та налагодити контакти між собою;
- налагодження взаємовідносин між керівництвом підприємства та профспілками за допомогою проведення певних конференцій;
- створення «корпоративного духу» на підприємстві шляхом виокремлення основних характеристик підприємства, що дасть змогу об'єднати цілі працівників та керівників.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.- К.: Знання, 2006. – 559с.
2. Машика Ю.О. Соціальне партнерство в Україні: проблеми та шляхи вдосконалення./[електронне джерело]-режим доступу: http://confliapv.at.ua/publ/konf_15_16_bereznja_2012_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/socialne_partnerstvo_v_ukrajini_problemi_ta_shljakhi_vdoskonalennja/35-1-0-1630
3. <http://www.aodaz.com.ua> – офіційний сайт ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод».

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА БАЗІ ПАТ «УКРГІДРОЕНЕРГО» ФІЛІЯ «КРЕМЕНЧУЦЬКА ГЕС»

Становлення ринково орієнтованої системи господарювання та розвиток досконалих конкурентних відносин між її суб'єктами в Україні вимагають впровадження одночасно керівного і керованого організаційно-економічного механізму, здатного забезпечити стабільне ефективне високоефективне функціонування найважливіших структурних одиниць - промислових підприємств - та мобільно інтенсифікувати відтворювальні процеси як на локальному, так і на глобальному рівнях.

Ефективність є однією з основних категорій економіки, яка безпосередньо пов'язана з досягненням остаточного результату розвитку як суспільного виробництва в цілому, так і окремого підприємства, а також це співвідношення ефекту від усіх видів його діяльності і сукупність витрат на досягнення цього ефекту. Ефективність господарської діяльності підприємства є дуже важливою, тому що виявляє такі характеристики, як доцільність, результативність, якість та корисність, а також це порівняння результату з витраченими ресурсами або витратами.

Питання ефективності господарської діяльності підприємства є дискусійним. Цю проблему розглядали у своїх працях вітчизняні та іноземні автори, а саме Е.Е. Вершигора, Н.Л. Зайцев, Н.М. Купріна, І.І. Мазур, І.А. Маркіна, Г.В. Осовська, І.В. Петрова, Т.А. Сініцина, Е.А. Смірнов, Т.М. Ступницька, О.Л. Устенко, Л.М. Христенко, А.В. Шегеда та ін.

Шляхи підвищення ефективності господарської діяльності — це комплекс конкретних заходів по зростанню ефективності виробництва, у заданих напрямках. Так, коли підвищення якості продукції, впровадження нової техніки, передового досвіду, технічне переозброєння та їх реконструкція, впровадження нового господарського механізму впливають на кінцеві результати своєї роботи підприємств, слід повністю виявити та врахувати весь ефект, отриманий з допомогою чинників.

На практиці важливо знайти дійові напрямки підвищення ефективності функціонування підприємств. Для розв'язання цього завдання певного значення набуває класифікація чинників його зростання. Взагалі

всі чинники підвищення ефективності функціонування підприємств зводяться до трьох напрямків: 1) управління витратами і ресурсами; 2) напрямки розвитку і удосконалення виробництва та іншої діяльності; 3) напрями удосконалення системи управління підприємством та всіма видами його діяльності.

Особливо важливим є виокремлювання внутрішніх (внутрішньогосподарських) і зовнішніх (народногосподарських) факторів. Слід зазначити, що можливі напрямки реалізації внутрішніх і зовнішніх факторів підвищення ефективності діяльності підприємств та організацій неоднакові за мірою впливу, ступенем використання та контролю. Той чи той суб'єкт господарювання може й мусить постійно контролювати процес використання внутрішніх факторів через розробку та послідовну реалізацію власної програми підвищення ефективності діяльності, а також урахувати вплив на неї зовнішніх факторів. У зв'язку з цим виникає необхідність конкретизації напрямків дії та використання головних внутрішніх і зовнішніх факторів підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання. Таких напрямків як: технологія, особливо сучасні форми автоматизації та інформаційних технологій; устаткування; матеріали та енергія; вироби; організація і працівники; стиль управління; методи роботи; інституціональні механізми тощо.

Лише вміле використання всієї системи перелічених факторів може забезпечити достатні темпи зростання ефективності господарської діяльності. При цьому обов'язковість урахування зовнішніх факторів не є такою жорсткою, як факторів внутрішніх.

Основними напрямками підвищення ефективності господарської діяльності на Кременчуцькій ГЕС є:

1. Зниження собівартості продукції підприємства. Це можливе за рахунок упровадження нової техніки, технологій, більш раціонального використання як матеріальних, так і трудових ресурсів, зменшення питомої ваги постійних витрат у собівартості продукції, адже зниження собівартості продукції прямо пропорційно впливає на збільшення прибутку підприємства;

2. Підвищення енергоефективності. Проблема економії і зменшення споживання енергії повинна бути під постійним контролем відповідних спеціалістів підприємств з енергомістким виробництвом. Доцільним буде впровадження нових технологій, які змінюють технологічний процес на менш енерговитратний.

3. Для зростання прибутку слід: нарощувати обсяги виробництва;

упроваджувати заходи щодо підвищення продуктивності праці своїх працівників, мотивувати їх; з максимальною віддачею використовувати потенціал, що є у його розпорядженні, включаючи і фінансові ресурси; грамотно будувати договірні відносини з постачальниками; орієнтуватись на довготривалі зв'язки з партнерами, а не разову співпрацю; зі знанням справи вести цінову політику; уміти найдоцільніше розміщувати одержаний раніше прибуток задля досягнення оптимального ефекту.

Також для підвищення ефективності господарської діяльності підприємства КремГЕС дуже важливим є прогнозування.

Згідно із зазначеними вище пропозиціями здійснення діяльності і дотримання загальних вимог призведе до збільшення рентабельності підприємства та ефективного функціонування економіки в цілому. Застосування на практиці розроблених заходів узагалі по підприємству дасть змогу збільшити прибуток, а отже, і підвищити ефективність діяльності підприємства.

Література

1. Васильєв В. В. Шляхи підвищення результативності українських підприємств / В. В. Васильєв // Фондовий ринок.—2009.—№12.—С.11-14.
2. Гущина И. И. Финансовый анализ деятельности предприятия / И. И. Гущина, М. В. Агапова // Бухгалтерский вестник. — 2009. — № 4.
3. Марцин В.С. Економіка торгівлі [Електронний ресурс] / В.С. Марцин. — Режим доступу : <http://pidruchniki.com.ua>.
4. Пархомиць М.К. Аналіз ефективності та фінансової стійкості підприємств / М.К. Пархомиць, Л.І. Дудар // Інноваційна економіка. — 2010. — № 4. — С. 60-66.
5. Чернишевський Л.М. Аналіз діяльності підприємств та банківських установ: економічний, фінансово-інвестиційний, стратегічний: [підруч.] / Л.М. Чернишевський, Н.Г. Слободян, О.В. Михайленко. — К. : Хай-Тек-Прес, 2009. — 640 с.

Для нотаток

Для нотаток

Тези доповідей наукової конференції

НАПРЯМИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Всеукраїнська студентська науково-практична конференція
14 березня 2013 р.

Редактор – Семикіна М.В.

Комп'ютерний набір і верстка – Онищук М.С.

Дизайн обкладинки – Чумаченко О.С.